

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

UNIDAD DE POST-GRADO

La remuneración mínima en Perú

TESIS

Para optar el Grado Académico de
Magíster en derecho con mención en
trabajo y seguridad social.

AUTOR

Marino Jesús Valderrama Calderón

**Lima – Perú
2012**

DEDICATORIA

- A la memoria de mi madre SOFÍA, con profundo amor y añoranza.
- A mi esposa JENNY, porque la quiero. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado.
- A mis hijos JENS, HANS e ITZEL. Es sin duda, mis referencias para el presente y futuro.

AGRADECIMIENTO

- Agradezco sinceramente a mi profesor de la maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UNMS-UPGD y asesor de tesis, **Dr. Francisco Javier Romero Montes**, por su esfuerzo y dedicación. Asimismo, por sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar y su motivación; los cuales han sido fundamentales para culminar la investigación.
- También agradezco a mi amigo y dirigente sindical, **Sr. Elías Baltazar Mostacero Cueva**, por su apoyo incondicional en las entrevistas a los representantes de las federaciones sindicales de la Confederación General de Trabajadores del Perú; además a los empleadores.

PRESENTACIÓN

La tesis denominada “La Remuneración Mínima en Perú”, es el resultado de la realidad socio laboral, coadyuvado por los estudios del investigador en maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Mediante esta investigación se ha logrado el estudio de un problema de interés en el ámbito laboral peruano, específicamente para el trabajador formal que labora bajo el régimen laboral de la actividad privada, quien recibe por su faena una remuneración mínima.

El salario mínimo, en particular, desempeña una importante función en la limitación de las diferencias salariales y constituye asimismo una herramienta útil de fijación de una base salarial en la lucha contra la pobreza, se ha visto que esta función también influye en la determinación de los salarios en la economía informal, sobre todo en el Perú y Brasil, donde el salario mínimo constituye una especie de referencia para la negociación individual en el sector informal.

La labor ha sido seria y durante el periodo ha servido para comprobar que un proyecto investigador en ejecución, pone a prueba al investigador ante las dificultades que presenta la realidad.

Por ello, con la convicción que se ha cumplido con la misión de hacer el estudio del problema ¿Cuáles son los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú?, y después de hacer público los resultados obtenidos; se espera que en un corto plazo se fije la remuneración mínima en el Perú por regiones políticas, a través de los gobiernos regionales, lógicamente previo a ello se debatirá a nivel nacional, regional, hasta el cansancio y ésta tesis sin lugar a dudas servirá de fundamento y de muchas críticas del tripartito (Estado-Empleador-Trabajador); específicamente del primero y segundo.

Marino Jesús Valderrama Calderón

ÍNDICE

Carátula
Dedicatoria
Agradecimiento
Presentación
Introducción

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

- 1.1. Descripción del problema
- 1.2. Preguntas de investigación
 - 1.2.1. Problema general
 - 1.2.2. Problemas específicos
- 1.3. Objetivos de la investigación
 - 1.3.1. Objetivo general
 - 1.3.2. Objetivos específicos
- 1.4. Justificación
- 1.5. Hipótesis general
 - 1.5.1. Hipótesis específicos
- 1.6. Variables
 - 1.6.1. Variables independientes
 - 1.6.2. Variables dependientes
- 1.7. Metodología
 - 1.7.1. Tipo de investigación
- 1.8. Diseño de investigación
- 1.9. Unidad de análisis
 - 1.9.1. Universo
 - 1.9.2. Selección de muestra
- 1.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos
 - 1.10.1. Técnicas
 - 1.10.2. Instrumentos
- 1.11. Ordenamiento y análisis de datos
- 1.12. Resultados obtenidos
- 1.13. Aporte de la investigación

CAPITULO II

ASPECTO HISTÓRICO Y DOCTRINARIO

- 2.1. La remuneración mínima en el Perú
 - 2.1.1. Salario mínimo 1911 - 1962
 - 2.1.2. Sueldo mínimo vital 1962 - 1983
 - 2.1.3. Unidad de referencia 1983 - 1984
 - 2.1.4. Remuneración mínima 1984 - 1985
 - 2.1.5. Ingreso mínimo legal 1985 - 1990
 - 2.1.6. Remuneración mínima vital 1990 - 2012
- 2.2. Etimología y denominación de la remuneración
- 2.3. Naturaleza jurídica del salario
- 2.4. Principios de la remuneración
 - 2.4.1. Suficiencia
 - 2.4.2. Reciprocidad
 - 2.4.3. Continuidad
 - 2.4.4. Determinabilidad
 - 2.4.5. Intangibilidad del salario
 - 2.4.6. Igualdad
 - 2.4.7. Crédito alimentario
 - 2.4.8. Inmutabilidad
 - 2.4.9. Autonomía
 - 2.4.10. Justicia
- 2.5. Conceptos y doctrinas del salario
 - 2.5.1. Concepto económico del salario
 - 2.5.2. Concepto social del salario
 - 2.5.3. Concepto del salario en la doctrina social de la iglesia
 - 2.5.4. Concepto y doctrina del salario justo
 - 2.5.5. Concepto jurídico del salario
 - 2.5.6. Concepto legal del salario
- 2.6. Clasificación de la remuneración
 - 2.6.1. Jornal
 - 2.6.2. Sueldo
 - 2.6.3. Remuneración en metálico
 - 2.6.4. Remuneración en natura

- 2.6.5. Remuneración en especie
- 2.6.6. Remuneración al tiempo
- 2.6.7. Remuneración al rendimiento
- 2.6.8. Salario individual
- 2.6.9. Salario colectivo
- 2.6.10. Salario al destajo
- 2.6.11. Salario a comisión
- 2.6.12. Salario mixto
- 2.6.13. Remuneración base o básica
- 2.6.14. Salario nominal
- 2.6.15. Salario real
- 2.6.16. Salario continuo
- 2.6.17. Salario indexado
- 2.6.18. Salario al resultado
- 2.6.19. Salario a los beneficios
- 2.6.20. Salario de actividad
- 2.6.21. Salario de inactividad
- 2.6.22. Accesorios salariales
- 2.7. Teorías del salario
 - 2.7.1. Teorías liberales
 - 2.7.1.1. Teoría de la subsistencia
 - 2.7.1.2. Teoría del fondo de los salarios
 - 2.7.1.3. Teoría de la productividad marginal
 - 2.7.1.4. Teoría de la oferta y la demanda
 - 2.7.2. Teorías marxistas
 - 2.7.2.1. Teoría de la ley de bronce de los salarios
 - 2.7.2.2. Teoría de la plusvalía
 - 2.7.3. Teoría económica keynesiana
 - 2.7.4. Teoría o doctrina social católica
- 2.8. El salario en el neoliberalismo
 - 2.8.1. El neoliberalismo
 - 2.8.2. Principios del neoliberalismo
 - 2.8.2.1. Propiedad privada
 - 2.8.2.2. Libertad

- 2.8.2.3. Predominio del mercado
- 2.8.2.4. Orden
- 2.8.2.5. Individualismo
- 2.8.3. Características del neoliberalismo
- 2.8.4. El neoliberalismo social
- 2.8.5. ¿Cómo y cuándo interviene el Estado?
- 2.9. El salario en el trabajo decente
 - 2.9.1. Salarios y remuneraciones
- 2.10. Importancia de la remuneración mínima
- 2.11. Características de la remuneración mínima
 - 2.11.1. Carácter jurídico
 - 2.11.2. Carácter económico
 - 2.11.3. Carácter social
 - 2.11.4. Onerosa
 - 2.11.5. Plazo
 - 2.11.6. Tradición
 - 2.11.7. Cantidad
- 2.12. Control estatal de las remuneraciones
- 2.13. Ventajas de salarios mínimos obligatorios
- 2.14. Desventajas de salarios mínimos obligatorios
- 2.15. Criterios para determinar la remuneración
 - 2.15.1. Salario mínimo
 - 2.15.2. Remuneración equitativa
- 2.16. Métodos para fijar la remuneración
 - 2.16.1. Contrato individual
 - 2.16.2. Convención colectiva
 - 2.16.3. Decisión del Estado
 - 2.16.4. Decisión de terceros

CAPITULO III

LEGISLACIÓN NACIONAL

- 3.1. Constitución Política del Perú de 1993
- 3.2. Declaración Universal de Derechos Humanos
- 3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

- 3.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- 3.5. Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo San Salvador”
- 3.6. Convenio n.º 26 - OIT: métodos para fijación de salarios mínimos
- 3.7. Convenio n.º 95 - OIT: protección del salario, 1949
- 3.8. Convenio n.º 99 - OIT: métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura), 1951
- 3.9. Convenio n.º 100 - OIT: igualdad de remuneración, 1951
- 3.10. Convenio n.º 131 - OIT: fijación de los salarios mínimos, 1970
- 3.11. Convenio n.º 173 - OIT: protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- 3.12. Recomendación n.º 30 - OIT: métodos para la fijación de los salarios mínimos de 1928
- 3.13. Recomendación n.º 85 - OIT: protección del salario, 1949
- 3.14. Recomendación n.º 89 - OIT: métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura), 1951
- 3.15. Recomendación n.º 90 - OIT: igualdad de remuneración, 1951
- 3.16. Recomendación n.º 135 - OIT: fijación de los salarios mínimos, 1970
- 3.17. Recomendación n.º 180 - OIT: protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- 3.18. CEACR - OIT: solicitud directa individual sobre el convenio métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (n.º 26) Perú (ratificación: 1962) envío: 2009
- 3.19. CEACR - OIT: solicitud directa individual sobre el convenio métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (n.º 99) Perú (ratificación: 1960) envío: 2009
- 3.20. Decreto Ley n.º 14192, fijación de salarios mínimos en todas las actividades económicas del país, 1962
- 3.21. Decreto Ley n.º 14222, métodos de fijación de salario mínimo, 1962
- 3.22. Decreto Supremo n.º 016 - Reglamento del Decreto Ley n.º 14192, fijación de salarios mínimos en toda actividad económica del país
- 3.23. Decreto Supremo n.º 007 - Reglamento General del Decreto Ley n.º 14222 y 14253, sobre fijación de sueldos y salarios mínimos vitales
- 3.24. Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- 3.25. Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 3.26. Ley n.º 29381 de Organización y Funciones del MTPE
- 3.27. Decreto Supremo n.º 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del MTPE
- 3.28. Decreto Supremo n.º 007-2012-TR, Incrementa remuneración mínima de los Trabajadores Sujetos al régimen laboral de la actividad privada
- 3.29. Jurisprudencias

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO

- 4.1. Salario mínimo vital móvil en Argentina
 - 4.1.1. Antecedentes
 - 4.1.2. Legislación
 - 4.1.2.1. Constitución Nacional
 - 4.1.2.2. Ley de Empleo n.º 24013
 - 4.1.3. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el SMVM
 - 4.1.4. SMVM en relación a los básicos de convenio
 - 4.1.5. SMVM después de la crisis de la convertibilidad
 - 4.1.6. El SMVM y la pobreza
 - 4.1.7. Consumo de los hogares y evolución SMVM
 - 4.1.8. Resolución que fija SMVM para el 2012 y 2013
- 4.2. Salario mínimo en Brasil
 - 4.2.1. Introducción
 - 4.2.2. Legislación
 - 4.2.2.1. Constitución Política
 - 4.2.2.2. Código de las Leyes de Trabajo – CLT
 - 4.2.3. Proceso institucional de fijación del SM
 - 4.2.4. Cobertura del salario mínimo
 - 4.2.5. Pisos estatales de salario
 - 4.2.6. Criterios y periodicidad de los ajustes
 - 4.2.7. Sistema de negociación colectiva
 - 4.2.8. Descripción de la política salarial
 - 4.2.9. Beneficios

- 4.2.10. Efectos redistributivos
- 4.2.11. Evolución del salario mínimo
- 4.2.12. Decreto que fija salario mínimo para el 2012
- 4.3. Ingreso mínimo en Chile
 - 4.3.1. Introducción
 - 4.3.2. Antecedentes
 - 4.3.3. Legislación
 - 4.3.3.1. Constitución Política
 - 4.3.3.2. Código de Trabajo
 - 4.3.4. La economía y el mercado laboral
 - 4.3.5. Aspectos institucionales del ingreso mínimo
 - 4.3.6. Criterios para la evaluación del ingreso mínimo
 - 4.3.7. Descripción de la situación del ingreso mínimo
 - 4.3.8. Evolución del ingreso mínimo
 - 4.3.9. Ley que fija ingreso mínimo para el 2012 y 2013
- 4.4. Salario mínimo interprofesional en España
 - 4.4.1. Introducción
 - 4.4.2. Concepto y alcances
 - 4.4.3. Legislación
 - 4.4.3.1. Constitución Política
 - 4.4.3.2. Carta Social Europea
 - 4.4.3.3. Estatuto de los Trabajadores
 - 4.4.4. Tipos de salarios mínimos
 - 4.4.5. Método de cálculo
 - 4.4.6. Evolución del salario mínimo interprofesional
 - 4.4.7. Real Decreto que fija SMI para el 2012

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografías

Anexos

- Anexo 1 - Guía de entrevistas
- Anexo 2 - Análisis de los datos de las entrevistas
- Anexo 3 - Anteproyecto de Ley

- Anexo 4 – Evolución del salario mínimo de Perú 1911-1962
- Anexo 5 – Evolución del sueldo mínimo vital de Perú 1962-1983
- Anexo 6 - Evolución de la unidad de referencia de Perú 1983-1984
- Anexo 7 - Evolución de la remuneración mínima de Perú 1984-1985
- Anexo 8 - Evolución del ingreso mínimo legal de Perú 1985-1990
- Anexo 9 - Evolución de la remuneración mínima vital de Perú 1990-2012
- Anexo 10 - Evolución del salario mínimo vital y móvil de Argentina
- Anexo 11 - Evolución del salario mínimo de Brasil
- Anexo 12 - Evolución del ingreso mínimo mensual de Chile
- Anexo 13 - Evolución del salario mínimo interprofesional de España

INTRODUCCION

La tesis intitulada “La Remuneración Mínima en Perú”, responde al estudio de un problema remunerativo del régimen laboral privado, por cuanto los salarios desempeñan un papel primordial en la economía, en la sociedad y en la vida de las personas, más aún si cada vez se alzan muchas voces de preocupación por el impacto de la distribución de los salarios.

Las remuneraciones constituyen un tema complejo porque representan una parte esencial de los costos laborales de los empleadores y la principal fuente de ingresos de los trabajadores. Por esa razón, los salarios representan el elemento más importante de la negociación colectiva y de los contratos individuales de trabajo. Los mecanismos de fijación de salarios son pertinentes tanto en el campo de la microeconomía –comportamiento de la empresa y del trabajador, que incide en la contratación, la motivación y la inversión– como en el de la macroeconomía (inflación, empleo, productividad y consumo). La evolución de los salarios también constituye una variable fundamental para el Estado por sus implicaciones en el presupuesto y en la seguridad social –el Estado actúa sobre todo como empleador del sector público– así como en la consecución de los objetivos de la política económica nacional en materia de crecimiento, inversión, empleo e inflación.

Para su mejor entendimiento la citada tesis ha sido estructurada en IV capítulos.

El primero se refiere al *planteamiento metodológico*. El segundo contiene el *aspecto histórico y doctrinario*. La tercera *legislación nacional* y en el cuarto capítulo se desarrolla la *legislación comparada*.

Finalizando con las conclusiones de rigor, recomendaciones reales, indicando las bibliografías nacionales e internacionales y anexos, donde consta un anteproyecto de ley, guía de entrevista, cuadro de interpretación de resultados de las entrevistas y de la evolución de la remuneración mínima de Perú, Argentina, Brasil, Chile y España.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú la remuneración mínima es de S/. 750.00 nuevos soles para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y si miramos en el tiempo, la capacidad adquisitiva de un trabajador peruano que recibía un salario mínimo hace 25 años es superior en 70% respecto a lo recibido actualmente, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar y el desarrollo espiritual; sin embargo la remuneración mínima a la fecha no esta cumpliendo su rol de instrumento de equidad en la distribución de los ingresos laborales ni compensa el aumento del costo de vida; porque la política salarial del país sólo es para la aplicación de la remuneración. Por tanto, la remuneración mínima debe ser recuperada como instrumento de política salarial y evaluada con regularidad.

Muchos gobiernos no aumentan oportunamente la remuneración so pretexto de reducir o controlar la inflación y esa vinculación con decisiones presidenciales sobre la regulación, tiene efectos negativos ya que envía señales de un manejo económico arbitrario y populista. El marco normativo actual otorga un importante rol al Consejo Nacional de Trabajo; para su incremento sobre la base de fundamentos técnicos y la búsqueda de consenso como órgano tripartito donde se hallan representados los trabajadores, los empresarios y el Estado; pero ello no es eficaz ya que dada la heterogeneidad del país es necesario que se descentralice la regulación o fijación del aumento de la remuneración mínima de acuerdo a la productividad y en combinación con el dialogo social (negociación colectiva) que es uno de los 4 pilares fundamentales para la existencia de un trabajo decente para el trabajador que tiene como único capital su fuerza de trabajo y por intermedio de ella percibir remuneración que le sirve para él y toda su familia (hijos, esposa, padres, abuelos, etc.). En esa idea matriz, debe ser justo el salario mínimo garantizado o como otros autores lo denominan el subsidio universal.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué efectos tiene la centralización de la regulación de la remuneración mínima en el Perú?
- ¿Es factible que a través de las regiones políticas se pueda aumentar la remuneración mínima en el Perú?
- ¿Cuáles son las razones de los empresarios para no permitir el aumento de la remuneración mínima en el Perú?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicar que el factor centralización de la regulación de la remuneración mínima, no permite el aumento de la remuneración mínima en el Perú.
- Sostener que el factor no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas, no permite el aumento de la remuneración mínima en el Perú.
- Demostrar que el factor oposición de los empresarios, no permite el aumento de la remuneración mínima en el Perú.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio surgió del contacto directo con el autor, por estar relacionado a sus estudios de maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social; concluidos el 2006 II, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Asimismo, por haber sido en el 2008, integrante del Consejo Regional de Trabajo y Promoción

del Empleo de Ancash - CRTPE. En ese sentido, los resultados del estudio con sus respectivas conclusiones y recomendaciones permiten saber cuales son las causas, que se oponen al aumento de la remuneración mínima en concordancia con la realidad socio económico del país peruano y a la productividad o lucros que obtienen las empresas.

Es necesario buscar otras formas técnicas de aumentar la remuneración mínima, la misma que actualmente sin duda alguna no está acorde con la canasta familiar ni estimula el consumo interno. En este contexto, el Estado debe asumir un sólido compromiso para proteger el poder adquisitivo de los asalariados; mediante la descentralización de la fijación de la remuneración mínima y lógicamente complementando con la negociación colectiva que es parte del diálogo social el cual permite reducir las tensiones sociales y por ende, así se obtiene la paz social.

Es importante la presente investigación, por que se da nuevos criterios legales plasmado en un anteproyecto de ley, con rigor teórico – científico - para el aumento de la remuneración mínima, tal como puede apreciarse en el anexo 3 del presente trabajo y de ese modo, desterrar las desigualdades en el reparto de la riqueza que generan los trabajadores dependientes con su fuerza de trabajo. Finalmente, se busca mejorar la calidad de vida de la masa trabajadora en correlación con el concepto de trabajo decente.

1.5. HIPÓTESIS GENERAL

La centralización de la regulación de la remuneración mínima, la no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas y la oposición de los empresarios no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú.

1.5.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La centralización de la regulación de la remuneración mínima.
- La no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas.
- La oposición de los empresarios.

1.6. VARIABLES

1.6.1. VARIABLES INDEPENDIENTES

- La centralización de la regulación de la remuneración mínima.

- La no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas.
- La oposición de los empresarios.

1.6.2. VARIABLES DEPENDIENTES

- El centralismo de funciones del Estado.
- El pretexto del control o reducción de la inflación.
- La flexibilidad de los salarios.
- El neoliberalismo.

1.7. METODOLOGÍA

1.7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de naturaleza fundamentalmente descriptiva, porque está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio - temporal¹. Es decir, en la presente tesis que nos ocupa presenta como justificación teórica el mostrar con precisión las causas de los eventos o hechos sociales que no permiten el incremento de la remuneración mínima en el Perú; e incluso se utilizó para tal fin, la doctrina, conceptos y el derecho comparado sobre el problema que nos ocupa, a efectos de dar conclusiones y alternativas de solución mediante recomendaciones técnicamente viables, las mismas que pueden aplicarse tanto en la política socio laboral y legislativa.

1.8. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño que se usa en la investigación es el no experimental en su clasificación o subdivisión de transversal o transeccional, por permitir recopilar datos en un solo momento y estudiarlos simultáneamente². Así, se concretizó la tesis.

1.9. UNIDAD DE ANÁLISIS

1.9.1. UNIVERSO

Como universo se considera a la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP y a empleadores; pero ambos del régimen laboral privado por cuanto su parámetro económico es la remuneración mínima.

¹ Roberto Hernández Sampieri, et al, Metodología de la Investigación, pág. 102 y 103

² Ibídem, pág. 208

1.9.2. SELECCIÓN DE MUESTRA

La primera muestra de la presente investigación son las federaciones sindicales afiliadas a la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP y la segunda los empleadores regionales. El tamaño de las muestras se extraen individualmente mediante las siguientes formulas:

- $n^1 = \frac{s^2}{V^2}$ = Tamaño provisional de la muestra = varianza de la muestra/ varianza de la población

- $n = \frac{n^1}{1 + n^1/N}$

N = tamaño de la población 25 federaciones sindicales³ y empleadores

se = error estándar = 0.05

p = porcentaje estimado = 0.95

s² = varianza de la muestra que expresa probabilidad de ocurrencia de \tilde{y}

\tilde{y} = valor promedio de una variable = 1, un secretario general por federación y un empleador regional

V² = varianza de la población: al cuadrado del error estándar se

n¹ = tamaño de la muestra sin ajustar

n = tamaño de la muestra

Si lo sustituimos tenemos

$$s^2 = p (1 - p) = 0.95 (1 - 0.95) = 0.0475$$

$$V^2 = (0.05)^2 = 0.0025$$

$$n^1 = \frac{s^2}{V^2} = \frac{0.0475}{0.0025} = 19$$

$$n = \frac{n^1}{1 + (n^1/N)} = \frac{19}{1 + (19/25)} = 10.8$$

n = 10 federaciones y empleadores.

³ Fuente: Reglamento del Sistema de Cotización Sindical de la CGTP, anexo 02, pág. 6

1.10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.10.1. TÉCNICAS

La técnica que se utiliza en la investigación es la entrevista y análisis de documentos a fin de recoger los datos en relación a la remuneración mínima del Perú.

1.10.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo, son las guías de entrevista, tal como se aprecia en el anexo 1; asimismo libros y revistas especializadas que tratan sobre la remuneración mínima.

1.11. ORDENAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Previo organización y clasificación de los datos se tabulan, y se presenta en un cuadro los datos referentes a la remuneración mínima; con el cual se explica en detalle los resultados obtenidos, y así se puso a prueba las hipótesis.

1.12. RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación se presenta los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a 10 empleadores regionales, asimismo a los representantes legales de las 10 federaciones sindicales; conforme consta su registro en el Reglamento del Sistema de Cotización Sindical de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP⁴; resultados que se pueden advertir de ambos sectores en el anexo 2, debidamente interpretados. Describiendo así, el problema en sus aspectos esenciales y secundarios sobre los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú.

En ese orden de ideas, las tres hipótesis de investigación (La centralización de la regulación de la remuneración mínima, la no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas y La oposición de los empresarios) se han comprobado. Por consiguiente, se convierten en **TESIS**.

⁴ Idem

1.13. APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN

El aporte es a la legislación nacional, específicamente en la regulación de la remuneración mínima, para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, mediante el anteproyecto de ley, tal como se aprecia en el anexo 3 del presente trabajo de investigación; donde se proyecta que la remuneración mínima sea fijada por regiones políticas, a través de los gobiernos regionales, previa aprobación de los Consejos Regionales del Trabajo y Promoción del Empleo. En otras palabras, con un debido diálogo social tripartito entre el Estado (Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región), trabajadores y empresarios.

Es viable el anteproyecto, por cuanto a la fecha cada gobierno regional tienen Consejos Regionales del Trabajo y Promoción del empleo que funcionan en las sedes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, de las 25 regiones tales como: Cajamarca, Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali y el Callao.

CAPITULO II

ASPECTO HISTÓRICO Y DOCTRINARIO

2.1. LA REMUNERACIÓN MÍNIMA EN EL PERÚ

2.1.1. SALARIO MÍNIMO 1911 - 1962

Durante el primer gobierno de Augusto B. Leguía se dicta la primera norma referida al salario mínimo y lo encontramos en el artículo 26º de la Ley 1378, del 20 de enero de 1911 sobre accidentes de trabajo; donde por primera vez se refirió al salario mínimo, pero considerándolo solamente como *unidad de compute* para el pago de las indemnizaciones⁵. Tal como, se aprecia en el siguiente extracto:

Ley 1378, artículo 26º.- "El salario que sirva de cómputo a las indemnizaciones no podrá ser inferior al mínimun que determine el Poder Ejecutivo en las distintas regiones de la república para el solo efecto del pago de aquellas. Esta misma base se tomará para pagar indemnizaciones a favor de aprendices y meritorios, víctimas de accidentes, que no disfrutaran remuneración".

Fue el Decreto Supremo del 4 de julio de 1913, el que cuantificó el salario mínimo que meramente menciona la Ley 1378, en su artículo 26º. Así como, lo apreciamos líneas abajo:

Decreto Supremo del 4 de julio de 1913, artículo 1º.- "Las indemnizaciones por accidentes del trabajo serán computadas, para el solo efecto de su pago, sobre, la base de un salario mínimo de **un sol de plata** para las industrias agrícola y minera y de **un sol veinte centavos** para la fabril, en las provincias de la costa; de **cuarenta centavos** para la agrícola y de **ochenta** para la minera y manufacturera en las de la sierra; y de **un sol cuarenta centavos** para cualquiera de las tres industrias en las de la montaña. Artículo 2º.- Siendo las cifras acotadas en el artículo anterior, simples unidades de cómputo para el pago de las indemnizaciones en los casos en que las víctimas sirvan como meritorios o perciban salarios más reducidos que los que ellas representan; no podrán ser consideradas, en manera alguna, como salario mínimo obligatorio en ninguna región de la república".

Cabanellas (1989) atribuye que en los países hispanoamericanos la primacía de establecer el denominado salario mínimo corresponde al Perú; dado que en 1916

⁵ Benjamín Samamé Pacheco, Antecedentes de la Legislación Peruana sobre Salario Mínimo, págs. 1 y 2

lo implantó legalmente. En la actualidad, constituye garantía económica para los trabajadores instaurada en casi todas las naciones⁶.

Tal es así, que el **16 de octubre de 1916**, durante el gobierno de José Pardo y Barreda, lo estableció mediante **Ley n.º 2285** para los trabajadores indígenas en **20 centavos el jornal**. Esta disposición legal fue reglamentada 7 años después por el Decreto Supremo del 11 de mayo de 1923, que estableció su fijación periódica a cargo de los consejos municipales. Sobre su aplicación dice Carlos de Bonhomme que “en toda la época de vigencia de la Ley 2285 y de su reglamento no hay noticias del ejercicio de las obligaciones impuestas a los consejos municipales”⁷.

En tanto, la **Ley n.º 2851** del 23 de noviembre de 1918, normó el trabajo de las mujeres y de los menores y también hace referencia a una remuneración mínima. Esta ley fue reglamentada por el Decreto Supremo del 25 de junio de 1921. Entre lo más importante que se destaca en ese entonces, es que el trabajo en taller o a domicilio, o ya sea por pieza o destajo; como mínimo fue el sueldo que se aplicaba en cada lugar.

La Constitución del Perú de 1920 (art. 47º) y de 1933 (art. 46º) consideraron la institución del salario mínimo; estipulando lo siguiente: la ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores, las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

Mediante **Decreto Supremo del 20 de julio de 1944**, se estableció: "Los sueldos mensuales de los empleados particulares no podrán ser inferiores, desde el 1º de agosto próximo, en las ciudades de Lima, Callao y sus distritos urbanos, a la suma de **cien soles oro** tratándose de empleados varones mayores de 18 años y de setenta y cinco soles oro para las empleadas mujeres mayores de 16 años".

Los **Decretos Supremos del 14 de octubre de 1944** y del 3 de febrero de 1945, complementan la disposición anterior al fijar sueldos mínimos para otras provincias del país:

Noventa soles oro para varones y sesenta *soles oro* para mujeres en las provincias de Paíta, Piura, Lambayeque, Chiclayo, Pacasmayo, Trujillo, Chancay, Cañete, Chincha, Pisco, Ica, Arequipa, Islay, Yauli y Mainas.

⁶ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo VII, pág. 283

⁷ Citado por Benjamin Samamé Pacheco, op. cit., pág. 3

Ochenta soles oro para varones y cincuenta y cinco soles oro para mujeres en las provincias de Sullana, Santa, Nazca, Camaná, Caravelí, Tacna, Tarata, Huancayo, Pasco y Tarma.

Setenta soles oro para varones y cincuenta soles oro para mujeres en las provincias de Zarumilla, Tumbes, Contralmirante Villar, Huaraz, Canta, Huarochiri, Yauyos, Jauja y Mariscal Nieto.

Sesenta soles oro para varones y cuarenta y cinco soles oro para mujeres en las provincias de Cajamarca, Pataz, Santiago de Chuco, Pallasca, Huanuco, Huancavelica, Huamanga, Cuzco, Puno, Huancayo, Alto Amazonas, Ucayali, Coronel Portillo, Loreto, Requena, Tambopata, Manú y Tahuamanú.

Cincuenta soles oro para varones y treinta y cinco soles oro para mujeres en los departamentos de Amazonas, San Martín y Apurímac, y provincias de Huancabamba, Ayabaca, Morropon, Huamachuco, Otuzco, Bolívar, Cajabamba, Celendín, Cuterve, Contumaza, Chota, Hualgayoc, Jaén, Aija, Bolognesi, Carhuaz, Huaylas, Huari, Corongo, Pomabamba, Yungay, Cajatambo, Ambo, Dos de Mayo, Huamalies, Marañón, Pachitea, Angaraes, Acobamba, Tayacaja, Castrovirreyna, Cangallo, Huanta, La Mar, Lucanas, Parinacochas, Víctor Fajardo, Acomayo, Anta, Calca, Canas, Canchis, La Convención, Chumbivilcas, Espinar, Paruro, Paucartambo, Quispicanchis, Urubamba, Caylloma, Castilla, Condesuyos, La Unión, Azángaro, Carabaya, Chucuito, Lampa, Melgar, Sandia, San Román y General Sánchez Cerro.

El **Decreto Supremo del 14 de agosto de 1947**, determinó que "Los empleadores que ejercen el comercio y la industria en las provincias de LIMA y CALLAO no podrán abonar a sus empleados y empleadas una remuneración mensual inferior a **S/. 250.00** con excepción de los casos que a continuación se indican:

Cuando su capital sea superior a S/. 60.000 no podrán abonar a sus empleados y empleadas de 21 años de edad, una remuneración inferior a la mencionada cantidad; a los que hayan cumplido 18 años y sean menores de 21 años S/. 187.00 y a los menores de 18 años S/. 175.00.

Cuando su capital sea superior a S/. 40.000 y no exceda de S/. 60.000 no podrán abonar a sus empleados de ambos sexos una remuneración mensual inferior a S/. 175.00.

Cuando su capital no exceda de S/. 40.000 dicha remuneración no podrá ser inferior a S/. 150.00”.

El Decreto Supremo del 4 de Septiembre de 1948, aumentó los haberes de los empleados particulares de Lima y Callao determinando en su artículo 3° "A los empleados ingresados en 1947 cuyos haberes fueron nivelados con las remuneraciones mínimas establecidas por el Decreto Supremo del 14 de agosto de 1947, las escalas se aplicarán sobre las remuneraciones mínimas correspondientes”.

Así, los empleados de diversas ramas de actividad económica lograron sueldos mínimos en forma específica. El caso más notorio es el de los empleados bancarios. La Resolución Suprema del 29 de diciembre de 1948 les fijó un haber mensual mínimo de S/. 300.00 al ingresar y S/. 350.00 al cumplir un año de servicios. También, los farmacéuticos regentes de farmacias y boticas lograron que se les fijase un sueldo mínimo por Resolución Suprema del 8 de Junio de 1948 que generalizó a toda la república el beneficio obtenido por convenio colectivo para Lima, Callao y balnearios, y Chíncha. Además, los obreros lograron que se les fijase salarios mínimos, siendo la tendencia determinarlos según ramas de actividad económica o industrias específicas. Entre ellos, obreros de la industria textil que en 1945 establecieron una regulación automática en razón del alza del costo de vida, obreros de transportes, construcción civil⁸. Así como, se ilustra en el anexo n.º 4.

2.1.2. SUELDO MINIMO VITAL 1962 - 1983

En 1962, la junta militar que gobernaba el país amparado en el art. 46º de la Constitución Política que declaraba que el Estado legisla sobre los salarios mínimos. Por consiguiente, promulgó el **Decreto Ley n.º 14192** de fecha 21 de agosto de 1962, estableciendo en su art. 1º “la obligación de fijar los **sueldos y salarios mínimos vitales** en todas las actividades económicas del país; teniendo la consideración de la naturaleza de las labores, la productividad de las actividades económicas, el costo de la vida y las condiciones de trabajo en las diversas regiones”. Asimismo, en su art. 2º encargó al Consejo Nacional de Trabajo, que preparase un anteproyecto de ley en concordancia con los Convenios 26 y 99 de la OIT, en el plazo de 30 días. Mientras tanto, en su art. 3º fijó salarios mínimos en todo el país, estableciendo los sueldos mensuales y salarios diarios de los empleados y

⁸ Benjamín Samamé Pacheco, op. cit., pág. 8 y 9

obreros, respectivamente de la industria manufacturera, comercio y servicios; por una jornada normal, en las provincias y cantidades siguientes:

Lima y Callao:

Empleados hombres y mujeres S/. 750.00

Obreros hombres y mujeres 25.00

Provincias de:

Casma, Santa, Camaná, Islay, Cuzco, Huancavelica, Huánuco, Jauja, Tarma, Yauli, Trujillo, Pacasmayo, Chiclayo, Ferreñafe, Lambayeque, Chancay, Cañete, Mainas, Mariscal Nieto, Pasco, Piura, Paita, Sullana, Talara, Puno, Tacna, Tarata, tumbes.

Empleados hombres y mujeres S/. 550.00

Obreros hombres y mujeres 18.00

En las demás provincias:

Empleados hombres y mujeres S/. 450.00

Obreros hombres y mujeres 15.00

En cumplimiento del mandato del Decreto Ley 14192, se reunió el Concejo Nacional de Trabajo, el 24 de agosto de 1962, bajo la presidencia del ministro del ramo. En esta primera sesión, se determinó el procedimiento a seguir para redactar el anteproyecto de ley⁹.

El 24 de octubre de 1962, el anteproyecto de ley elaborado por el Consejo Nacional de Trabajo, sin modificaciones, se convirtió en **Decreto Ley n.º 14222**. Esta ley crea la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, ente tripartito que estaba conformada por un empleador y un trabajador de cada uno de las actividades privadas (comercio, minería, industria, pesquería, banca-crédito y seguros). Luego, con el **Decreto Ley n.º 14253**, publicado en el Peruano el 18 de diciembre de 1962, se amplió el art. 25º del Decreto Ley 14222, incluyendo más número de miembros de la comisión de las actividades de agricultura, transporte y servicios; además, dispuso que debe estar presidida por un representante del gobierno e integrada por tres miembros independientes designados por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad de Ingeniería y Universidad Agraria, debiendo tener la calidad de catedráticos especializados en la materia. Por otro lado, estableció la

⁹ Ibidem, pág. 24 al 27

organización de una oficina técnica especializada y el asesoramiento por entidades e instituciones oficiales.

El 31 de octubre de 1962, se reglamentó el Decreto Ley 14192, mediante Decreto Supremo n.º 016, el cual detalló la composición de la remuneración mínima y que conceptos no forman parte de la misma¹⁰.

En mayo de 1965, con el Decreto Supremo n.º 007, se aprobó el Reglamento General sobre aplicación de los métodos permanentes de fijación de sueldos y salarios mínimos vitales. De modo que, las normas relativas a la conformación de la comisión nacional y comisiones regionales para determinar los métodos de fijación del salario mínimo cayeron en desuso; entonces la remuneración mínima mereció una regulación de alcance general y fijado por Decreto Supremo¹¹.

La Constitución Política de 1979, en su art. 43º, cambia la denominación a **“remuneración mínima vital”**, acorde con el término “salario” que se refería al pago de retribución del trabajador obrero en oposición a la retribución de los trabajadores empleados “sueldo”; disponiendo su reajuste de manera periódica con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieran¹².

En consecuencia, desde el Decreto Ley 14192 hasta la **Resolución Suprema n.º 030-82-TR**, se ha denominado SMV e incrementado en diversas fechas; como se aprecia en el anexo n.º 05.

2.1.3. UNIDAD DE REFERENCIA 1983 - 1984

La **Resolución Suprema n.º 002-83-TR**, en febrero de 1983, introduce los conceptos de “bonificación especial por costo de vida” y **“UNIDAD DE REFERENCIA”**. Así la unidad de referencia estuvo integrada por el sueldo o salario mínimo vital, fijado por Resolución Suprema n.º 030-82-TR, más un monto adicional constituido por parte de la bonificación especial por costo de vida. Posteriormente, cada vez que el gobierno incrementaba dicha unidad de referencia, el ajuste sólo era efectuado en el elemento integrante llamado bonificación por costo de vida, dejando inamovible el rubro sueldo mínimo vital.

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Boletín de Economía Laboral n.º 21, pág. 40 y 41

¹¹ A partir de julio de 1965, el monto de la remuneración mínima quedó fijada a través de Resoluciones y Decretos Supremos

¹² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, op. cit., pág. 41

Tan luego, con Resolución Suprema n.º 004-83-TR, se crea la “unidad de referencia” a partir del 07 de marzo de 1983, definiendo el salario mínimo de referencia para la provincia de Lima. Esta unidad de referencia es utilizada para fijar el salario mínimo proporcionalmente en las demás provincias del país.

También, influía en el cálculo de otros elementos distintos, tales como impuestos, multas alquileres, aportaciones y alquileres, etc. posteriormente la unidad de referencia se convirtió en base de cálculo de otros factores: remuneraciones de los legisladores, funcionarios del poder judicial y del ejecutivo, etcétera.

Por tanto, desde la Resolución Suprema n.º 002-83-TR hasta el **Decreto Supremo n.º 026-83-TR**, se utilizó la denominación de unidad de referencia, por el concepto de remuneración del trabajador, según las fechas que se aprecian en el anexo n.º 6, han variado cuantitativamente.

2.1.4. REMUNERACION MINIMA 1984 - 1985

El 01 de junio de 1984, a través del **Decreto Supremo n.º 014-84-TR**, introdujeron los conceptos “Bonificación Suplementaria y **REMUNERACIÓN MÍNIMA**”. En otras palabras, desde junio de dicho año, tanto los trabajadores sujetos a negociación colectiva como aquellos que ingresaron a trabajar recibieron la bonificación suplementaria; más aún si la remuneración mínima de aquella fecha estaba compuesto por dos conceptos y dos subconceptos: i) unidad de referencia (formada por el subconcepto: 1) sueldo o salario mínimo vital y 2) bonificación especial por costo de vida) y ii) bonificación suplementaria. Remuneración que estuvo vigente hasta la dación del **Decreto Supremo n.º 016-85-TR**; tal como se aprecia en el anexo n.º 7.

2.1.5. INGRESO MINIMO LEGAL 1985 - 1990

En 1985, con los **Decretos Supremos n.º 023-TR y 026-TR**, publicado el 7/08/1985, se sometió a discusión los criterios que se adoptaron para establecer diferentes niveles de salarios mínimos vitales en las diversas actividades económicas por zonas geográficas del país, reconociéndose que no guardaba armonía con la realidad económica y social del Perú; pero no se plasmó en norma los nuevos mecanismos y criterios para la fijación de los distintos niveles del salario mínimo vital por actividad y ante tal carencia, el Estado dispuso la vigencia del **INGRESO MINIMO LEGAL**, que estaba compuesto por dos conceptos: i) sueldo

mínimo vital y ⁱⁱⁱ)bonificación suplementaria, el cual se aplicó a nivel nacional desde el 1/08/1985. A parte de ello, desde ese entonces quedó reconocida la atribución del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para que reajuste el salario cuando las **circunstancias** le exijan (disminución de la capacidad adquisitiva de bienes y servicios del trabajador, inflación, buena productividad del empleador). Esto, parece haber operado como excepción a la práctica del reajuste periódico de las remuneraciones, por parte del Estado. Así como, se acredita en el anexo n.º 8.

2.1.6. REMUNERACION MINIMA VITAL 1990 - 2012

Más tarde, mediante **Decreto Supremo n.º 054-90-TR**, el concepto **“REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL”** se aplicó de manera uniforme para todas las actividades económicas del país. Además, dicha remuneración quedó conformada por tres conceptos ⁱ)el ingreso mínimo legal, ⁱⁱ)bonificación por movilidad y ⁱⁱⁱ)bonificación suplementaria adicional, determinando en conjunto una RMV de 16 millones de intis.

Luego el **Decreto Supremo n.º 062-90-TR**, incrementó a 25 millones de intis, con los tres conceptos remunerativos aludidos. Así como, para el primer 8,000,000.00, segundo 4,000,000.00 y el tercero concepto 13,000,000.00; de modo que sumando resulta la RMV indicada.

Después, el **Decreto Supremo n.º 002-91-TR**, acrecentó la remuneración mínima vital a I/m 38.00, empero, con una nueva unidad monetaria y utilizando los referidos tres conceptos; así, el ingreso mínimo legal fue I/m 12.00, la bonificación por movilidad I/m 8.00 y la bonificación suplementaria adicional I/m 18.00. Por consiguiente, la RMV de aquella fecha fue producto de tres operaciones.

Por otro lado, el **Decreto Supremo n.º 003-92-TR**, fijó nueva remuneración mínima vital de S/. 72.00 nuevos soles mensuales, a partir del 09 de febrero de 1992; Pero en ésta oportunidad con nueva unidad monetaria e eliminando los tres conceptos precedidos, tal como lo corroboró la décima quinta disposición transitoria, tercer párrafo de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - Decreto Legislativo n.º 650, de fecha 24/07/1991 y la Resolución Ministerial n.º 091-92-TR, que data del 08/04/1992, que expresamente en su artículo primero precisó que a partir del 01 de enero de 1992 solo se pagará remuneración mínima vital. De la misma manera, el Decreto Supremo n.º 001-97-TR-Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios en su decima quinta disposición

transitoria también lo acumuló. Por lo tanto, de manera general se absorbió en su composición al ingreso mínimo legal, a la bonificación por movilidad y a la bonificación suplementaria adicional.

Vale decir, desde 1994 hasta el año 2003, se expidió siete Decretos de Urgencia para la actualización de las remuneraciones mínimas¹³; entre ellos tenemos y con las siguientes cuantías en nuevos soles: ¹**D. U. n.° 10-94** (S/. 132.00), ²**D.U. n.° 073-96** (S/. 215.00), ³**D.U. n.° 027-97** (S/. 265.00), ⁴**D.U. n.° 034-97** (S/. 300.00), ⁵**D.U. n.° 074-97** (S/. 345.00), ⁶**D.U. n.° 012-2000** (S/. 410.00) y ⁷**D.U. n.° 022-2003** (S/.460.00).

Mientras, el **Decreto Supremo n.° 016-2005-TR**, publicado oficialmente el 29 de diciembre de 2005, reajustó a *nivel nacional* la remuneración mínima a S/. 500.00 nuevos soles mensuales o S/. 16.66 nuevos soles diarios, a partir del 01 de enero de 2006; considerando el índice de precios al consumidor y la productividad de las empresas.

Mientras tanto, el **Decreto Supremo n.° 022-2007-TR**, publicado en el diario oficial el Peruano el 29 de setiembre de 2007, incrementó la remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; empero en forma gradual. Es decir, a partir del 01 de octubre de 2007 otorgó la suma de S/. 30.00 nuevos soles y a partir del 01 de enero de 2008, S/. 20.00 nuevos soles. En total, dicha norma aumentó S/. 550.00.

Por otra parte, el **Decreto Supremo n.° 011-2010-TR**¹⁴, incrementó la remuneración mínima en forma progresiva. En otros términos, desde el 01 de diciembre de 2010, se otorgó la suma de S/. 30.00 nuevos soles y a partir del 01 de febrero de 2011, S/. 20.00 nuevos soles. Con el cual, dicho precepto elevó a S/.600.00.

En tanto, el **Decreto Supremo n.° 011-2011-TR**¹⁵, aumentó la remuneración mínima. No obstante, cabe explicar que en el mentado dispositivo específicamente en su párrafo quinto el actual presidente de la república (Ollanta Humala Tasso), se comprometió a recuperar la capacidad adquisitiva de los trabajadores reajustando la remuneración mínima hasta S/. 150 nuevos soles; el cual lo realizó en dos tramos. Es decir, el primer tramo inició en agosto del 2011 y el segundo en el 2012. Por

¹³ Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, Informe: Revisión de la Remuneración Mínima, diciembre 2005, pág. 10

¹⁴ El Peruano, Normas Legales, Publicado 11/11/2010, pág. 428938 y 428939

¹⁵ El Peruano, Normas Legales, Publicado 14/08/2011, pág. 448391 y 448392

consiguiente, el 15 de agosto de 2011 incrementó S/. 75.00 nuevos soles, con lo que la remuneración mínima elevó a S/. 675.00 nuevos soles mensuales.

Finalmente, con **Decreto Supremo n.º 007-2012-TR**¹⁶, el Presidente Constitucional de la República Ollanta Humala Tasso, oficializó el esperado incremento remunerativo de S/. 75.00 nuevos soles mensuales y rigiendo desde el 01 de junio de 2012, de esta forma la remuneración pasó a S/. 750.00. En verdad, la presente revalorización del salario básico fue por consenso del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo; acordado el 10 de mayo de 2012 en sesión extraordinaria n.º 35, donde se manifestaron a favor del vigente incremento remunerativo.

Entonces, para mayor ilustración respecto a la evolución de las remuneraciones desde 1990 – 2012, en detalle se dan a conocer en el anexo n.º 9.

2.2. ETIMOLOGÍA Y DENOMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Remuneración proviene del latín remuneratio: que significa acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida. A este pago se le ha dado la denominación genérica de remuneración y también la de retribución. La denominación mas antigua de la remuneración es la de salario que viene de la palabra latina de *salarium*, la que a su vez deriva de sal, que los romanos daban a los criados como estipendio o recompensa por razón de su servicio o trabajo. La doctrina lo denomina al salario como el pago efectuado al obrero, en intervalos más cortos, semanales o diarios y sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los empleados pagados mensualmente y procede de la voz francesa *soude*, derivada a su vez del término *sou*, antigua fracción monetaria. El sueldo o soldada era el pago a los soldados mercenarios o a contrata¹⁷.

El término remuneración es un concepto genérico, que comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque a estos últimos casos se le da el nombre de sueldos. *Por tanto, SALARIO en el amplio sentido de la palabra es la remuneración de toda actividad productiva del hombre.*

¹⁶ El Peruano, Normas Legales, Publicado 17/05/2012, pág. 466304

¹⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXIV, pág. 670

2.3. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

Manuel Alonso García define su naturaleza como la retribución del trabajador (expresión que considera la mas apropiada) "como la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que, como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este"¹⁸.

De las posiciones mantenidas acerca de la naturaleza jurídica de la retribución-carácter alimenticia, contraprestación del trabajo y obligación empresarial, solo las dos últimas encierran una parcial estimación acertada del problema; sin resultar, no obstante, del todo satisfactorias, ya que dejan inexplicados determinados supuestos que en la entrega de la remuneración se dan. Si el salario se entiende como contraprestación del trabajo, simplemente, quedan sin posible explicación los casos en que hay retribución sin servicio al trabajador por un motivo imputable al empleador aun cuando se haya originado en la persona del trabajador sin que le fuera imputable culpa (v. gr. enfermedad, fallecimiento de un pariente cercano, nacimiento de un hijo, cumplimiento de obligaciones públicas, maternidad, etc.) o en las mismas condiciones en la empresa (falta de energía o materia prima, incendio, desperfecto de máquinas, etc.); en estos casos se paga por que se funda en reglas o principios especiales del Derecho Laboral. En consecuencia, el salario adquiere un específico carácter "social".

Así pues, la retribución, antes que contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin el cual esta no se da.

De esa significación esencial –relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución– arrancan sus otros dos caracteres: el de ser contraprestación del servicio, en función del cual se da, pues de no admitirse este no se daría aquella y el de configurarse como una obligación y precisamente del empresario, exigible, como tal, por el trabajador, en cuanto tal obligación se traduce para este en el ejercicio del correspondiente derecho.

2.4. PRINCIPIOS DE LA REMUNERACIÓN

Los principios del salario son básicos para su tipicidad y, ante todo, para su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo.

¹⁸ Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, pág. 457

No olvidemos que alrededor del salario se mueve casi todo el Derecho Laboral, tanto en su fase individual como en la colectiva, pues la dependencia económica del obrero y su núcleo familiar son más que justificativos para que la ciencia jurídico - laboral sustente bases de garantía del mismo, y dentro de las normas de justicia y equidad se haga que "los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad sus obligaciones familiares"¹⁹.

2.4.1. SUFICIENCIA

Es aquel por el cual el salario deberá satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y que alcanza generalmente a la alimentación, indumentaria, vivienda, educación, asistencia médica, esparcimiento y ahorro.

Las aspiraciones que componen el principio de suficiencia están inspiradas en la justicia social y en el principio de la retribución justa; sin embargo, solo bajo determinadas y muy especiales condiciones económicas esta aspiración se puede plasmar en la realidad, dependiendo en gran medida de las circunstancias específicas de un determinado contrato, ya que, la autoridad legislativa no ha podido efectivizar la norma para toda la comunidad²⁰.

Por eso afirma Rodríguez Mancini, "el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea como lo hace Alonso García". En efecto, el autor español sostiene que "la idea de suficiencia es político - social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta. Por otro lado el criterio de la suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan"²¹.

2.4.2. RECIPROCIDAD

Nace de la condición sinalagmática del contrato y la interdependencia de las prestaciones recíprocas, que lo convierten en una dación onerosa. Obsérvese que tanto, el empleador como el trabajador revisten simultáneamente la condición de

¹⁹ Juan XXIII, Encíclica Mater Et Magistra, n.º 71

²⁰ Julián Arturo De Diego, La Remuneración del Trabajador, págs. 40 y 41

²¹ Oscar Najarro Ponce, El Salario, pág. 133

acreedor y de deudor, cuando el principal es deudor del salario pero acreedor de cuanto debe suministrar el dependiente.

Existe así un "insoluble nexo de causalidad" entre las prestaciones de los contratantes, según la feliz expresión de Alonso García. Debemos partir, de que el principio de reciprocidad reconoce dentro del Derecho Laboral numerosas excepciones, virtualmente basadas en la protección específica que procura restablecer el desequilibrio objetivo existente entre las partes, a fin de mejorar la posición personal del trabajador frente a la superioridad técnica, económica y política del empleador. Así, podemos afirmar que el dependiente podría dejar de trabajar si no recibiere del principal su salario y hasta podría retener tareas con goce de haberes, conforme lo sostiene una parte de la doctrina. No asiste el mismo derecho al empleador, que en ocasiones puede dejar de pagar el salario, a pesar inclusive de no tener ni siquiera una responsabilidad remota en el evento que origine el pago de su prestación. Solo se puede rescatar la "exceptio inadimpleti contractus" en favor del empleador en casos excepcionales, v.gr. la ausencia sin aviso e injustificada del trabajador²².

2.4.3. CONTINUIDAD

Se enmarca dentro del tracto sucesivo que surge como elemento esencial del contrato de trabajo. Así, se afirma en principio del salario devengado. Este se genera mediante el transcurso de la vigencia y ejecución del contrato, ya sea por el devenir del tiempo (salario por unidad de tiempo) o por la producción secuenciada de un resultado (salario por resultado), o por la combinación de ambos mecanismos.

El salario no es una condición contractual subyacente, sino la consecuencia sinalagmática de la disponibilidad de la fuerza laboral del trabajador, enclavada dentro del desenvolvimiento de la relación laboral.

El amparo del Derecho en su alcance tuitivo ha estructurado recursos de protección que se extienden más allá de lo preconcebido por el Derecho Civil. Así, la simple disponibilidad del trabajador "de un tiempo" y "un potencial físico o intelectual", sin que éste emplee dicho lapso en beneficio propio, devenga per se el salario, aun cuando el empleador no haya formalizado un aprovechamiento efectivo de la mano de obra disponible²³.

²² Julián Arturo De Diego, op. cit., pág. 41 y 42

²³ Ibidem, pág. 42

2.4.4. DETERMINABILIDAD

Establece que el salario deberá medirse, ya sea por medio de un quantum cierto o de un monto incierto pero determinable. En el primer caso se tratará de una estimación fija, que no puede ser objeto de cambio, salvo que la nueva condición pactada resulte acordada por las partes dentro del marco de la autonomía de la voluntad admitida, o porque se le ha concedido al trabajador una condición más beneficiosa en forma bilateral o unilateral.

Si el monto fuera incierto deberá tener ineludiblemente la condición de resultar determinable mediante algún mecanismo lógico o matemático.

El principio de determinabilidad es una suerte de protección que aspira a la certidumbre de la convención de partes o de la adhesión del trabajador²⁴.

2.4.5. INTANGIBILIDAD DEL SALARIO

Se denomina así a la condición que caracteriza la remuneración del trabajador dependiente, por la cual se procura garantizar su percepción por el trabajador, conforme a los límites mínimos establecidos por la ley, en la forma prevista por ella y en las circunstancias de modo, tiempo y lugar que garanticen la efectiva percepción, en forma íntegra y oportuna, asegurando su libre disponibilidad. En definitiva, la ley ha creado una serie de resortes que posibilitan que el fin que se halla insito en el concepto expuesto se pueda concretar en la realidad. Por ejemplo:

- El sistema de prueba del salario, mediante recibos en doble ejemplar, con la firma de las partes y la coincidencia con las registraciones contables y el libro especial;
- Los plazos perentorios para pagar la remuneración, según los periodos que se liquidan;
- Las condiciones que debe reunir el lugar y la oportunidad del pago (horario, expendio de mercaderías y bebidas alcohólicas, etc.);
- La fijación del salario mínimo vital;
- La obligatoriedad del pago en efectivo del salario y la limitación de la ley del pago en especie;
- Límites en materia de retenciones de salarios, adelantos voluntarios y deducciones legales;

²⁴ Ibidem, pág. 42 y 43

- La limitación en materia de pago a terceros autorizados, o del pago mediante cheque o acreditación en cuenta bancaria o de ahorro oficial, etcétera²⁵.

En resumen, este principio garantiza la calidad de intocable del salario, salvo expresas excepciones fijadas por la misma ley; v.gr. embargo por pensiones de alimentos hasta el 60 % del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos fijados por ley (art. 648º inc. 6 del Código Procesal Civil).

2.4.6. IGUALDAD

Este principio tiene rango constitucional. Es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calcado como uno de los Derechos Humanos contemplado en el inciso 2º del artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por que dispone trabajo igual”.

El desarrollo doctrinario y jurisprudencial de este principio se ha hecho extensivo a las demás condiciones de trabajo, aunque efectivamente tiene mas realce en lo relativo a la *remuneración*; también se expande a la no discriminación en cuanto a razones de sexo, raza o religión. Esto último lo regula nuestro régimen constitucional como un derecho individual (garantía personal de todo ciudadano).

Según Krotoschin la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato, sosteniendo que "el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo, que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual²⁶.

Otro autor palmariamente lo explica que “el principio del tratamiento igual no pretende excluir la diferenciación razonable, sino la arbitrariedad²⁷.

2.4.7. CRÉDITO ALIMENTARIO

Por este principio la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su

²⁵ Ibidem, pág. 43 y 44

²⁶ Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, pág. 120

²⁷ Oscar Najarro Ponce, op. cit., págs. 132 y 133

familia; que generalmente es el único medio para su subsistencia. El carácter de obligación alimenticia que le reconoció el Maestro Couture al señalar que el salario era "un sustento vital tutelado por el Estado". Doctrina seguida por De Ferrari, quien afirma que "el salario es, desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido; semejantemente, al que están sujetas las pensiones alimenticias". Aclarando, que este carácter alimenticio del salario no se identifica con la obligación familiar de prestar alimentos, aunque tengan un parecido bastante completo²⁸.

2.4.8. INMUTABILIDAD

Este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real. En relación con este principio Rodríguez Mancini admite que "El enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no solo el salario nominal -lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico- por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación individual se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador"²⁹.

Este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente, va enlazado directamente con el principio citado anteriormente -el de índole alimenticia, por que va directamente con el poder adquisitivo del salario- ingreso del trabajador y, además, con el de seguridad.

Es uno de los *principios más esenciales del derecho salarial* y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado es, mas que todo, un dilema económico; sin embargo, es necesario un régimen normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado. Este es el caso de la inflación.

Para defender el salario real debe modificarse el salario nominal -dice Plá Rodríguez- a fin de compensar el deterioro del poder adquisitivo del salario. Dicho de otra manera: mejorar el salario nominal en la misma proporción en que sube el índice de los precios de consumo. Para tal fin, se han propuesto tres métodos:

²⁸ Ibidem, p. 134

²⁹ Jorge Rodríguez Mancini, Tratado de Derecho del Trabajo, p. 588

i)Automaticidad (automático) de la variación, ii)aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario y iii)libertad a las partes para que lo ajusten".

Al primer método se le ha llamado de "la escala móvil" o también indexación. Consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones en el costo de vida. Se utiliza con diferentes modalidades; se hacen los ajustes salariales en periodos fijos, ya sea mensualmente, trimestralmente, cada seis meses o anualmente; o se descartan estos periodos fijos y se atiende al ajuste cada vez que sea notorio el alza de los precios; varía también el sistema cuando en algunos países se establece el sistema de determinar que la adecuación del salario se haga solo en parte del salario (un porcentaje) o en su totalidad. Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

Este sistema, según Plá Rodríguez, parece uno de los más efectivos para lograr "conservar el valor adquisitivo del salario porque reajusta la cifra nominal en la medida necesaria para recuperar lo perdido"³⁰. N. del A., los 02 métodos restantes mas adelante se desarrollan.

2.4.9. AUTONOMÍA

Mediante este principio, el salario adquiere firmeza sustancialmente en dos aspectos: su monto y periodo de pago. Circunstancias estas que para el trabajador forman presupuestos en la contratación con el empleador. Desde que inicia su prestación de servicios, y a veces antes, cuando ha formalizado el contrato o simplemente cuando se le ha hecho una oferta, el empleado muy humanamente distribuye el futuro ingreso y reparte su presupuesto, precisamente porque está seguro de que al cumplimiento de su obligación dentro del sinalagma de la relación laboral, tendrá en su poder determinada cantidad de dinero. Esto es la autonomía del salario, elemento esencial del contrato laboral, la certeza de que ingresará al patrimonio del prestador de servicios. Es una característica muy propia de la relación de trabajo, la certeza del resultado económico de la negociación; y no podría pensarse en que la prestación del laborante estuviera sujeta al azar o a sucesos imprevisibles; si así fuera estaríamos ante un contrato civil o mercantil.

³⁰ Américo Plá Rodríguez, Los Principios del Derecho del Trabajo, Pg. 34

Gomes y *et al.*, exponen "Los autores franceses, particularmente, destacan la relevancia de la autonomía del salario. Acentúan que el crédito salarial es independiente de la prosperidad de la empresa. El contrato de trabajo es desprovisto, por regla general, de carácter aleatorio; el empleado no debe soportar los riesgos de la explotación y en el supuesto que se suscribiera una cláusula por la cual el trabajador se comprometiera a recibir remuneración solo en el caso de que su empleador obtuviese ganancias, tal condición sería evidentemente ilícita, porque suprimirá el carácter oneroso del contrato"³¹.

Así, también lo afirma Lyon-Caen, "el salario es un crédito *forfaitaire*. Es independiente de los riesgos de la empresa y de los beneficios obtenidos por el empleador"³².

2.4.10. JUSTICIA

Es otro de los principios de índole constitucional en algunos países, pero aún en los que no está regulado en esa jerarquía asume el mismo rango, dada la importancia del precepto. Para Pérez Botija "el salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre, e incluso en países carentes de un precepto constitucional específico viene casi a tener el valor de un derecho constitucionalmente reconocido (en cierta medida se le confiere un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales)"³³.

Este principio del salario ha sido motivo de análisis por muchas doctrinas y, principalmente por la doctrina social de la iglesia, de la cual Jorge Rodríguez Mancini hace una excelente síntesis, estipulando, sin embargo, que en la doctrina católica los Pontífices han declarado que, "Dos criterios deben ser claramente dejados de lado por ser insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los que expresamente han sido mencionados por León XIII, Pío XI y Juan XXIII en sus respectivas encíclicas. Esos criterios descalificados son el *libre consentimiento* de trabajador y empleador, o ley del mercado y la *arbitrariedad de los poderosos* (sea Estado, los empresarios, el sector financiero, etcétera)"³⁴.

En realidad, como dice Plá Rodríguez, si es difícil determinar el concepto de salario vital, mucho más lo es precisar el de salario justo, porque además de los

³¹ Gomes-Gottschalk y Bermúdez, Curso de Derecho del Trabajo, pág. 306.

³² Citado por Oscar Najarro Ponce, op. cit., pág. 137

³³ Ibidem, pág. 138.

³⁴ Idem

factores circunstanciales que provocan su constante variación, influyen las distintas concepciones doctrinarias sobre este punto³⁵.

Conviene, una vez más, -dice Cabanellas-, señalar la necesidad de no confundir la idea del justo *salario* con la idea del salario mínimo. En tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salario deriva de la necesidad de fijar o establecer una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.

Por la complejidad del concepto, el mismo autor sostiene: "Por ello es necesario partir de condiciones absolutamente distintas a aquellas que podrían calificarse como *normales* respecto al salario. Puede ser justo el salario y, sin embargo, no resultar equitativo, por no corresponderle retribución al valor económico de la prestación³⁶.

Lo cierto es que el concepto *de justo salario* esta imbuido de suficientes elementos de moral y de buena fe, que integran el sustento de la relación de trabajo.

2.5. CONCEPTOS Y DOCTRINAS DEL SALARIO

2.5.1. CONCEPTO ECONÓMICO DEL SALARIO

Para las ciencias económicas el salario es la renta del trabajo humano. Este principio es análogo a la renta del trabajo autónomo, al cual se le da el nombre de utilidad, beneficio o ganancia.

Esta renta (la del trabajador) tiene características que la distinguen de otras, a saber:

- Es un rédito individual, ya que depende del rendimiento o actividad, de una persona.
- Es proporcional a determinado parámetro, que puede ser una unidad de tiempo y un resultado medido, con algún sistema.
- Tiene un especial papel dentro de los costos empresarios que componen el precio del producto o del servicio.
- Desde un ángulo estrictamente estadístico el salario sería el precio de la mano de obra³⁷.

³⁵ Ibidem, pág. 139

³⁶ Idem.

³⁷ Julián Arturo De Diego, op cit., pág. 12

Sin embargo, como apunta Justo López, "el salario es un precio, sin duda, con características muy especiales, pues no se admite por razones éticas, que su formación quede librada pura y exclusivamente al libre choque de la oferta y la demanda³⁸.

2.5.2. CONCEPTO SOCIAL DEL SALARIO

Después de la profunda transformación experimentada en los últimos cincuenta años, se ha abandonado la denominada "teoría de la subsistencia", que establecía "el salario era igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia".

Esta disposición, aun cuando en la práctica esta sujeta a los avatares de la política económica, y su contenido resulta mas programático que real, trasunta la intención del legislador, que aspira a que los ingresos del trabajador le permitan formalizar todas las actividades propias del desarrollo humano.

No se debe confundir este, ámbito con el llamado "salario social", que es aquel que, originado en el contrato de trabajo, tiene por causa contingencias sociales amparadas por sistemas de la seguridad social³⁹.

2.5.3. CONCEPTO DEL SALARIO EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

Para la doctrina social de la Iglesia, el trabajo es un don de Dios, connatural a la condición humana. Representa en su esencia un modo de exteriorización de la naturaleza, y es a la vez un medio expiatorio que sublimiza el esfuerzo.

La remuneración, para la doctrina social de la Iglesia, es un problema de índole moral, perteneciente al ámbito de la justicia conmutativa cuando se plantea el salario mínimo y de la justicia distributiva cuando se contempla el marco obligacional del titular de la obligación.

Ya desde los Evangelios se plantea el problema de la justicia del salario:

"El que trabaja merece que lo sustenten" (Mateo, X-10).

"El que trabaja merece su recompensa" (Lucas, X-7).

Si bien es cierto que la doctrina social de la Iglesia encuentra sus fundamentos en la misma Escritura, y que, muchas de sus interpretaciones sociales

³⁸ Citado por Julián Arturo De Diego, op cit., pág. 12 y 13

³⁹ Ibidem, págs. 13 y 14

pueden encontrarse en San Agustín, San Francisco o Santo Tomas, es en el siglo XIX que la "cuestión social" toma verdadero énfasis.

En 1869 encontramos a Ketteler, obispo de Maguncia, que publicó “cristianismo y acción obrera”.

Villeneuve-Bargemont, publicó el libro de los “afligidos” (1830) y denunció el salario insuficiente relacionándolo con las necesidades más elementales de la vida. En 1834, su libro economía política cristiana analiza las condiciones de trabajo y pregona la aplicación de la justicia, la moral y la caridad al trabajo.

En 1838, un médico francés de apellido Fodéré publicó un trabajo, “ensayo histórico y moral sobre la pobreza de las naciones, la población, la mendicidad, los hospitales y los niños expósitos”, y plantea por primera vez un marco de protección y garantía del salario.

En 1838, el arzobispo de Ruan, cardenal de Croi, en una carta pastoral reclamó la aplicación de la justicia: salarial y el descanso dominical.

En 1845, el obispo de Annecy, monsenor Rendu, elaboró el "Informe sobre la cuestión obrera", que remitió al rey de Cerdeña, donde planteaba la pauperización de los trabajadores y los salarios insuficientes.

En 1891 (15 de mayo) el Papa León XIII dio a conocer la encíclica Rerum Novarum que planteó la situación de los obreros de la época.

A esta encíclica le siguieron otras cuatro que configuraron la doctrina social de la Iglesia en su dimensión moderna:

- De Pío XI, Cuadragésimo Anno, del 15 de mayo de 1931.
- De Juan XXIII, el 15 de mayo de 1961, Mater et Magistra, y el 11 de abril de 1963 Pacem in Terris.
- De Juan Pablo II, el 14 de septiembre de 1981, Laborem Exercens⁴⁰.

2.5.4. CONCEPTO Y DOCTRINA DEL SALARIO JUSTO

La doctrina social de la Iglesia nació, en su concepción moderna, de la observación de una realidad injusta, donde el trabajo era fuente de innumerables abusos.

Para vitalizar las reivindicaciones a partir de una realidad injusta, las encíclicas partieron por analizar, con notable objetividad, los datos de la realidad

⁴⁰ Ibidem, págs. 14 al 16

circundante, ponderando así los conceptos que podrían dar contenido intelectual al trabajo, los límites a los abusos y el salario.

Nacen aquí los principios generales en materia de salario justo, consistente básicamente en aquel necesario y suficiente en sí mismo para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, de tal manera que esta sea calculada sobre el promedio habitual y las necesidades, computando también las posibilidades extraordinarias. Para su determinación serán ponderadas la potencialidad económica de la empresa, apuntando al bien común, ya que se deben contemplar las circunstancias que vive el país. De la armonización de estos tres elementos: necesidades individuales y familiares, potencialidad empresarial y contexto nacional, se debe extraer el salario digno.

Síntesis del concepto de salario justo:

- La remuneración es un problema de orden moral y de estricta justicia (enc. *Rerum Novarum*).
- El salario no puede dejarse al libre arbitrio de quien lo paga, ni de teorías o reglas económicas como la libre competencia (enc. *Mater et Magistra*).
- La teoría del salario liberal tiene dos errores: se apoya en la oferta y la demanda, asignándole así al trabajo un valor como una mercancía (enc. *Rerum Novarum*).
- El régimen salarial no es injusto en sí mismo cuando atiende a las necesidades del trabajador y su familia, tutela la salud física y moral del trabajador y su subsistencia social, (enc. *Mater et Magistra*).
- El salario debe tener garantías que permitan asegurar la percepción íntegra y suficiente, para satisfacer así los extremos y necesidades de la justicia social (enc. *Quadragesimo Anno*).
- El salario justo es una forma de distribución equitativa de la riqueza (enc. *Rerum novarum*).
- El salario es un quantum tal que permita al hombre y su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, según la tarea o trabajo realizado, la productividad, las condiciones de la empresa y el bien común (Concilio Vaticano II).
- El salario mínimo es una forma de nivelar las variaciones del precio de las cosas, frente a las necesidades vitales (Concilio Vaticano II).

- El salario familiar o "salario relativo" es un adicional o complemento que debe guardar proporción cuantitativa con las cargas de familia del trabajador (enc. Domini Redemptoris).
- El trabajo realizado y la remuneración deberán tener una justa proporción, fundado en la justicia social (enc. Laborem Exercens)
- El salario no solo debe satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, sino que debe asegurar su futuro (enc. Laborem Exercens).
- El salario debe ser percibido en su totalidad por el trabajador, sin la necesidad de que la esposa deba trabajar fuera de su hogar (enc. Laborem Exercens)⁴¹.

2.5.5. CONCEPTO JURÍDICO DEL SALARIO

La doctrina pacíficamente ha definido desde el punto de vista jurídico al salario Como “La contraprestación que recibe el trabajador a cambio de su prestación laboral”. Tal contraprestación es recibida por el trabajador aun cuando no se preste un trabajo específico, siempre que el dependiente se halle durante un tiempo dado a disposición del principal.

El trabajador, en virtud del derecho tuitivo que lo ampara, en efecto, aun cuando la empresa registre perdidas, el salario persiste como obligación. Allí desaparece toda participación para convertirse el salario en un derecho imperativo y exigible⁴².

2.5.6. CONCEPTO LEGAL DEL SALARIO

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

De esta definición surgen los siguientes elementos:

- Que la remuneración es una contraprestación, es decir, una prestación onerosa reciproca originada en la disponibilidad erigida en el servicio dependiente;

⁴¹ Julián Arturo De Diego, op cit., págs. 16 y 19

⁴² Ibidem, págs. 19 al 22

- Que la remuneración es un deber, una obligación en sentido estricto, de naturaleza contractual, basado en un intercambio recíproco, que tiene dos titulares obligados, ya que no solo el empleador está obligado a pagar, sino que el trabajador, a su vez, tiene el derecho-deber de cobrar;
- Que la percepción, por regla general, tiene un sujeto titular del derecho que es el mismo trabajador, o sujeto pasivo, y un sujeto activo que procede al pago, o empleador;
- Que es una contraprestación contractual, nacida del acuerdo de voluntades, pero limitada por las disposiciones irrenunciables y de orden público laboral que restringen la autonomía de la voluntad dentro de la disciplina, teniendo en cuenta la necesidad de equilibrar la posible desigualdad entre las partes;
- La remuneración podrá ser pactada libremente, excepción hecha del salario mínimo vital o el salario mínimo profesional, por debajo del cual no existe, posibilidad de contratación ;
- La deuda o devengación del salario se origina en la disponibilidad, es decir, en la disposición del dependiente al poner su capacidad laborativa -fuerza de trabajo- durante un tiempo determinado en beneficio del empleador⁴³.

2.6. CLASIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

La misión económica que persigue toda empresa se orienta a perseguir una mayor plusvalía con la ajenidad del trabajo. Es por ello, que en la clasificación salarial se advertirá no solamente la relatividad del concepto de salario, sino también una gran variedad de clasificaciones que se acomodan de acuerdo a la prestación del trabajo.

2.6.1. JORNAL

Deriva del italiano *giorno* o del francés *Jornee* o del latín *diurnale* que indican “día” representa el pago de la prestación del obrero, siendo su medida horario-diario, de el que también se le conoce como jornalero a quien percibe esta forma de retribución, que tiene la particularidad de abonarse diaria o semanalmente.

⁴³ Ibidem, págs. 24 y 25

2.6.2. SUELDO

Procede del latín *salarium*, derivado a su vez de *sal*. Por haber sido la costumbre antigua de brindarles este producto a los soldados o domésticos para el cocido de sus alimentos en cambio. Indica el pago de la prestación del empleado y su medición es mensualizada. De ahí que la retribución se haga al término de cada mes. Con un pago parcial realizado durante cada quincena.

2.6.3. REMUNERACIÓN EN METÁLICO

La ley señala, en principio, que la remuneración se ha de pagar en moneda fiduciaria, de curso legal y de corriente circulación. En tal sentido, esta. Se pagará necesariamente en moneda nacional. Nada impide, sin embargo, que el pago se haga en moneda extranjera, siempre que su convertibilidad con la moneda nacional sea posible y así en forma expresa lo hayan establecido las partes. Nada impide tampoco, que la retribución se haga utilizando ambos signos monetarios (moneda nacional y extranjera).

2.6.4. REMUNERACIÓN EN NATURA

Legalmente parte de la remuneración puede hacerse en natura o en especie. Es el caso, de los alimentos, alojamiento, calefacción, vestuario, etc., que resultan indispensables para la ejecución del trabajo, en cuyo caso habrá de cuantificarse su valor, a fin de verificar su justiprecio con el monto realmente establecido por las partes al concluirse su adopción. Constituyen pues remuneraciones que no representan al numerario de curso legal, pero no por ello, dejan de ser remuneración.

Los trabajadores de restaurantes y ramos similares tienen pactado convencionalmente el justiprecio de la alimentación que perciben de sus empleadores; lo propio existe con un sinnúmero de convenciones colectivas de trabajo en los que se ha establecido el "valor del menú". Por lo tanto, el justiprecio de los alimentos que están percibiendo. Esto nos demuestra que este tipo de retribución esta reservado a ciertos tipos de trabajo. Generalmente, esta forma de retribución representa entre nosotros, un complemento remunerativo, pues, pocas veces afecta la remuneración ordinaria percibida por el trabajador. El art. 39 del TUO-LFE-728 hace referencia a esta modalidad remunerativa.

2.6.5. REMUNERACIÓN EN ESPECIE

Existen labores en las que el otorgamiento de determinados bienes y servicios a favor del trabajador son indispensables, por ser bienes producidos por la empresa y que son vendidos a sus trabajadores a precios razonables o donados simplemente, brindando el empleador con este acto un gesto de buena voluntad. Generalmente, estos bienes que van acompañados de elementales servicios como son el agua, la luz, etc., casi nunca son considerados por las partes como salario en especie, pese a constituir igualmente una remuneración no fiduciaria.

2.6.6. REMUNERACIÓN AL TIEMPO

Si la remuneración es horaria, es la hora de trabajo la que lo determina. Si se trata de un tiempo mayor el que sirve para medirlo, será dicha unidad la indicada para establecer su cuantificación. Son la hora o los días, meses o años los que determinan su medición y ulterior pago. En todos los casos, el valor horario será, independiente con la cantidad de trabajo realizado por el obrero o empleado, ya que es la dependencia del trabajador. La que establece su pago, y no el rendimiento que este haga en la función encomendada. Quienes perciben esta forma de retribución, generalmente no tienen contacto directo con el sistema productivo propiamente dicho, tal, ejemplo: los empleados de oficina o trabajadores no calificados. Diríamos por eso, que la remuneración al tiempo es una remuneración fija.

2.6.7. REMUNERACIÓN AL RENDIMIENTO

Es un pago que el trabajador percibe por las piezas o la tarea cumplida durante la jornada de trabajo o el tiempo establecido por el empleador. Está relacionado, entonces, a la cantidad, a la producción o a la calidad realizada por el o los trabajadores, por eso, la desconfianza que muchas veces tienen estos, para asimilar dicho sistema de retribución, por la; arbitrariedad patronal que en ocasiones se presenta, truncando su medición convenida, con el natural detrimento del posterior pago por la ya tarea realizada. Es un verdadero salario al resultado.

Fue la primera forma de retribuir al trabajador y, actualmente, es un sistema de remuneración reservado a grupos cada vez mas reducidos de trabajadores tal, por ejemplo: los destajeros. La remuneración al rendimiento en todos los casos es una remuneración variable, y esta en función a la producción, destreza o esfuerzo realizado por el trabajador.

Para Lyon-Caen, el salario al rendimiento ha sufrido un desfase en el tiempo, por cuanto atenta contra la dignidad y seguridad del trabajador auspiciando un trabajo inhumano; porque encubre una arbitrariedad patronal al no existir forma de demostrar lo contrario de lo que él pudiera sostener en torno al rendimiento efectuado por sus trabajadores; la remuneración percibida por el rendimiento siempre es insuficiente porque la producción es un asunto laboral cada vez más colectivo que individual⁴⁴.

2.6.8. SALARIO INDIVIDUAL

Corresponde a una remuneración Per-Capita, en la que el trabajador es su solo titular sin interconexión con el resto de sus camaradas que también laboran en su centro de trabajo. Aquí, el salario adopta la determinación de una unidad, y por lo mismo, se abona de manera aislada, siguiendo el esquema clásico que proclama que el contrato de trabajo es *intuitu personae*.

2.6.9. SALARIO COLECTIVO

Se establece este salario en función del equipo o colectividad que labora en un centro laboral, siendo indiferente el rendimiento persona que efectúa el trabajador aislado, y que, no obstante, conforma la agrupación laboral. Se puede pagar esta remuneración por el resultado global y en partes alícuotas entre los trabajadores intervinientes, o simplemente tomando en consideración la participación normal del equipo que ha ejecutado la faena.

2.6.10. SALARIO AL DESTAJO

Es un salario que se abona por la unidad de producción o de obra establecida como sistema de trabajo, y que generalmente esta reservado a los obreros que mantienen relación directa con el aparato productivo de las empresas. Es el rendimiento personal o colectivo de los trabajadores el que lo determina por estar íntimamente asociado con la producción. De ahí su variabilidad tanto en su percepción, cuanto en la de los pagos que de él se deriven como, por ejemplo: el salario dominical, vacacional, CTS, etc. Hay quienes sostienen que es una remuneración ventajosa para el trabajador puesto que este, conforme a su

⁴⁴ Citado por Francisco Gómez Valdez, Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo, pág. 392

rendimiento tendrá una mayor retribución. Sus detractores, mencionan que es un salario proclive al abuso y, sobre todo, contrario a la humanización del trabajo y a las políticas remunerativas que postulan salarios cada vez más exentos del desgaste de la energía humana.

2.6.11. SALARIO A COMISIÓN

Reservado casi siempre a los empleados, dedicados a actividades terciarias como la comercial, servicios personales varios, etc., y su paga esta relacionada con el volumen de ventas, cobranzas y resultados generales obtenidos a consecuencia de la actividad laboral. Al igual que el salario al destajo, nos hallamos ante una remuneración variable, y vinculada al éxito o habilidad del trabajador. Nada impide que la fijación del porcentaje comisional sea inalterable y solo modificable por las contingencias económicas que acuse el país en un momento determinado.

2.6.12. SALARIO MIXTO

Al igual que en la remuneración al destajo, la comisional puede ser la única retribución percibida por el trabajador (destajeros o comisionistas puros), aunque, en ocasiones, esta puede ser mixta. Vale decir, que el empleador abona tanto una remuneración al rendimiento o variable, cuanto otra fija, independiente al rendimiento efectuado por el trabajador, convirtiéndose de esta manera el destajo o la comisión, ya no en un sólo elemento de la remuneración sino en una retribución donde participan dos elementos: una remuneración fija. La remuneración base establecida por las partes y una remuneración variable medida por el rendimiento realizado por el trabajador.

2.6.13. REMUNERACIÓN BASE O BÁSICA

No hay que confundirla con la remuneración mínima. Es la medida horaria o mensualizada a través de la cual las partes establecen el pago relacionado con la prestación regular del trabajo: diríamos que es la parte referencial y personal de la retribución, sobre cuya base se edificaran los accesorios salariales. Teniendo el contrato de trabajo un carácter conmutativo. *A-priori* las partes lo determinaran. Asimismo, el poder de organización del empleador lo coloca en posición dominante para establecerlo, puesto que la remuneración base sirve para cuantificar el costo ordinario de trabajo y la ulterior plusvalía.

2.6.14. SALARIO NOMINAL

Es la retribución que figura en la boleta de pago: el importe que sin mayores disquisiciones percibe el trabajador, compuesto del salario base y los accesorios salariales a que tuviera derecho, sin tomar en consideración el poder de compra representado en la eludida retribución. Es pues la remuneración que se haya reflejada simplemente en los libros de planillas o las boletas de pago.

2.6.15. SALARIO REAL

Es la remuneración que sirve para medir la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con una remuneración de referencia. Es, pues, la cantidad de dinero que sirve para cubrir una canasta familiar, por consiguiente, el poder de compra del trabajador. Cada país tiene una referencia determinada acerca del salario real.

2.6.16. SALARIO CONTINUO

Es el salario que, ordinariamente, percibe el trabajador a cambio de su prestación personal de trabajo, sin importar las variaciones económicas, dígame inflacionarias u otras, que pudieran presentarse al momento de percibir la retribución. Suele, por ello, confundírsele con el salario nominal.

2.6.17. SALARIO INDEXADO

En cambio, el salario indexado sigue la suerte del incremento de ese índice inflacionario si lo hubiere, pues persigue mantener una remuneración real en todo momento, que permita a los trabajadores, luego de una cuidadosa política remunerativa, resolver el acuciante problema de su canasta familiar. Por lo mismo, se le conoce también como escala móvil salarial (ajuste automático en movilidad al aumento en el costo de vida). Como se recuerda, en nuestro país desde 1945 los trabajadores textiles a merito del convenio tripartito del indicado año lo implantaron y mantuvieron vigencia por muchos años siendo seguidos por numerosos gremios; adelantándose de esta manera, inclusive, a modernas legislaciones remunerativas de los países desarrollados, que tardíamente impusieron este sistema salarial. Lamentablemente, por Decreto Legislativo N° 757, del 8/11/91 y 25876 de 25/11/92 se prohibió el régimen de indexación salarial, y desde dicha fecha, diríamos que

todos los trabajadores de nuestro país, son remunerados a través de salarios continuos.

2.6.18. SALARIO AL RESULTADO

Los salarios al resultado así como los salarios a los beneficios, a diferencia de la remuneración al rendimiento que, como acabamos de ver, se obtiene por un mejor o mayor trabajo ejecutado durante la jornada laboral, tienen por objetivo que los trabajadores, a consecuencia también de su trabajo subordinado, que en la mayoría de los casos corresponden al ejecutado por los cuadros superiores de las empresa, perciban una parte alícuota de los beneficios generales que arroja la gestión de la empresa en un tiempo sostenido y determinado. Son remuneraciones que invierten el carácter salarial del riesgo, admitiéndolo y asociándolo con los resultados o beneficios de la empresa. Los resultados se miden sobre una base predeterminada y previamente establecida por las partes y la retribución se hace siempre y cuando el trabajador supere los parámetros referenciales, sea en expansión, resultados tangibles, nueva clientela, nueva línea de producción, etc. Estos beneficios económicos, que se obtienen por los resultados obtenidos, serán independientes de las remuneraciones ordinarias que percibe regularmente el trabajador.

2.6.19. SALARIO A LOS BENEFICIOS

Son salarios asociados a la participación líquida que las empresas obtienen utilidades en sus ejercicios anuales, siempre que estos superen, como en los casos anteriores, determinados parámetros previamente establecidos generalmente por la ley.

Nada impide que lo pacten las mismas partes y por cierto será abonado al trabajador si supera el monto del beneficio legalmente establecido.

Es salario aleatorio y se les ha calificado de suplementos salariales. Porque benefician a cierto número de trabajadores por las labores extraordinariamente performantes hechas en beneficio de su empresa (amplia colaboración de los trabajadores). Países como USA, estimulan a sus trabajadores otorgándoles una participación en el accionariado de las empresas. Cuando se objetivizan tangiblemente los resultados exigidos previamente. Dentro de los países desarrollados, estos estímulos salariales son frecuentes en todas las áreas

productivas y sus negociaciones colectivas que lo ratifican forman parte de una labor constante efectuada por los "comités de empresa", suerte de lo que hasta no hace mucho, entre nosotros, constituyeron las extinguidas comunidades industriales.

Hablar de salario a los beneficios es entrar ineludiblemente dentro de la esfera de la participación en su variable de las utilidades que arrojan las empresas. El derecho de participación actualmente esta regulada por el Decreto Legislativo 677, publicado en el Peruano el 07/10/1991.

2.6.20. SALARIO DE ACTIVIDAD

El salario de actividad establece toda remuneración asociada estrechamente con la prestación laboral misma. Corresponde al criterio primario establecer la retribución en base al carácter sinalagmático del contrato de trabajo (remuneración base, horas extras, etc.). Vale decir, que su existencia tiene que ver con la real prestación del trabajo realizado. El empleador esta obligado, por ley, a pagarlo siempre que el trabajador haya laborado la jornada convenida, salvo el pago del 1° de mayo, que se abona sin condiciones.

2.6.21. SALARIO DE INACTIVIDAD

También llamado *salario social* por Lyon-Caen⁴⁵; no corresponde a la prestación real y efectiva del trabajo del servidor y pese a ello, el empleador por mandato legal, convencional, usos y costumbre, etc., se obliga a retribuirlo en atención a que el trabajador, en toda circunstancia y mientras este vigente su relación laboral, ha de percibir una retribución que le permita seguir satisfaciendo sus necesidades vitales de subsistencia. Es un salario entonces, que trasunta el contorno del contrato de trabajo de una manera excepcional. Son ejemplos clásicos de salarios de inactividad, el salario dominical, el de los días feriados, el pago vacacional, los descansos médicos, el pre y post natal, etcétera.

2.6.22. ACCESORIOS SALARIALES

Están constituidos por aquellas remuneraciones que se abonan no precisamente como consecuencia directa o indirecta del trabajo realizado, sino que obedece su percepción, a disposiciones algunas veces a acuerdos contractuales,

⁴⁵ Ibidem, pág. 397

convenios colectivos, usos y costumbres, destinadas a estimular el trabajo mismo. Los accesorios salariales, llamados también complemento, suplemento, aditivo o sustituto salarial; constituyen las sumas de dinero percibidas por el trabajador con ocasión o no de su prestación laboral, convirtiéndose desde el momento de su percepción, en la envoltura natural *del* salario propiamente dicho y cada una de ellas juega un rol vital dentro del desarrollo del contrato de trabajo. Pues en todos los casos "alargan" la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

Suelen tener además de las referidas calificaciones genéricas, otras denominaciones como: alimentación, primas, gratificaciones, porcentaje por contacto con la clientela, indemnización, bonificaciones, horas extras, etc. A continuación se desarrollan:

- **ALIMENTACIÓN.-** Conocidas como dietas, gastos de representación, refrigerios, desayunos, almuerzo, merienda, etc., son sufragadas total o parcialmente por el empleador y cotidianamente tienen una relación estrecha con la prestación efectiva de trabajo; de ahí que su usufructo sea condicionado contra entrega de un documento que la, respalde. Generalmente, se brindan a través de concesionarios encargados de estas actividades, pudiéndolos suministrar directamente el propio empleador.

Es un salario en natura, como ha sido ya dicho, y su justiprecio forma parte del salario indemnizable si se le denomina alimentación principal, estamos frente a un salario. Si a la misma alimentación, en cambio, se le denomina "no principal", no tendrá la misma suerte, pues no será considerada como salario.

- **PRIMAS.-** Se llama también premios, en ocasiones constituyen una liberalidad del empleador para obtener un resultado exigido, pero pueden tener también una fuente legal (transporte, asignación familiar, etc.), pueden surgir de un convenio colectivo (productividad, rendimiento, antigüedad, asiduidad, etc.). Constituyeron, desde sus inicios, estimulantes dados por el empleador, para que el trabajo realizado sea hecho conforme a sus exigencias previamente establecidas; por ende, es la retribución adicional a una mejor producción. Las primas son una

remuneración mixta por antonomasia, pues siempre estará asociada a la remuneración habitualmente recibida por el trabajador. Así, se percibirá una remuneración fija que es la habitual, más el plus económico abonado por el resultado obtenido.

La paga a través de primas, fue la primera manifestación con la que se retribuyó el trabajo ajeno en la era moderna, de ahí las críticas que el Taylorismo hizo recaer sobre esta forma de retribución, que la consideró paternal y no científica. Pese a las críticas, las primas han mantenido su espacio al interior de las empresas.

Las primas deben distinguirse de la mera liberalidad, ya que cualquiera fuera su origen amerita, de parte del trabajador, el derecho a su reclamo respectivo. El criterio de la distinción entre la liberalidad y la obligatoriedad del pago de la prima lo determinan la fuente, generalidad, permanencia y fijeza del abono entre los trabajadores. Si estos elementos se presentan, la prima, aunque hubiese tenido un carácter liberal en sus orígenes, se convertirá en un derecho de obligatorio cumplimiento.

Si bien la prima para el trabajador constituye una mejora salarial, para el empleador, su otorgamiento, le permite encontrar la fidelidad, permanencia y mejor trabajo dentro de su personal.

- **GRATIFICACIONES.-** Por mucho tiempo consideradas como mera liberalidad del empleador, luego serían reclamadas como derecho por las convenciones colectivas de trabajo que en su oportunidad las concluyeron. Finalmente, a partir del Decreto Ley n.º 25139 del 14/12/89, y su Reglamento Decreto Supremo n.º 061-89-TR del 20/12/89; son consideradas como derecho positivo de obligatorio cumplimiento y, por lo tanto, han dejado de ser, desde entonces, liberalidades. Como siempre se les conoció.

Entre nosotros, siempre correspondió su pago a los meses de julio (por fiestas patrias) y diciembre (por navidad), aunque hay empresas que otorgan este beneficio para otros fines (salida o retorno de vacaciones, 1º de mayo, etc.).

- **PORCENTAJE POR CONTACTO CON LA CLIENTELA.-** Hay trabajadores que por su actividad profesional, están obligatoriamente en contacto con el público, y estos últimos, sin ostentar la categoría de empleadores, se obligan al pago de un porcentaje adicional del consumo efectuado por la atención recibida, el que será en beneficio exclusivo de dicho personal, ejemplo: para los trabajadores de restaurantes, hoteles y ramos similares.
- **INDEMNIZACIÓN.-** Un problema permanente ha sido el de establecer la naturaleza jurídica de la indemnización que se abona por un despido ilegal. Pues frecuentemente se le confunde con el importe pagado por un cese producido por mutuo acuerdo o los simples incentivos brindados a los trabajadores para obtener un despido individual o colectivo. El problema también es terminológico pues que por indemnización entendemos, igualmente el pago de los beneficios sociales por tiempo de servicios.

La manera y circunstancias en las que el pago se efectúa, dista mucho de ser calificado de tal forma. Si partimos del análisis simplista que la norma positiva; encarna, nos encontramos ante un pago que no es salario propiamente dicho puesto que su abono obedece a la reparación de un abuso de un derecho; o simplemente, a la compensación por la pérdida del empleo. Es, pues, un pago, realizado por el perjuicio que causa el empleador al trabajador a raíz de la extinción unilateral del contrato de trabajo por causa ajena al trabajador. Su percepción no sufre ningún descuento social ante ESSALUD y AFP⁴⁶.

- **BONIFICACIÓN.-** Se otorga ya sea por educación, por aprobar la evaluación de su desempeño o por el esfuerzo que realiza al adquirir destrezas o conocimientos relacionados con el puesto que desempeña o con el ramo de la empresa. La bonificación mayormente es en dinero en otros casos se entrega reconocimientos de meritos entregando placas

⁴⁶ Ibidem, págs. 389 a 404

conmemorativas, objetos deportivos, viajes pagados con alojamiento, alimentos transporte e impuesto en el exterior, así como la entrega de seguros de salud para la familia o programas para cubrir gastos de estudios al nivel que sea, para el empleado o un hijo en edad escolar, adición de tareas y enriquecimiento del puesto, incrementos en el nivel de responsabilidad, autonomía y mejoras en la calidad de vida laboral, etcétera.

2.7. TEORÍAS DEL SALARIO

2.7.1. TEORÍAS LIBERALES

Esta teoría propugna la libertad y tolerancia en las relaciones humanas. Defiende las libertades, la iniciativa individual, limita la intervención del Estado y de los poderes públicos en la vida social, económica y cultural. Asimismo asimila al trabajo a una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, aislando al trabajador, desconociendo toda capacidad de opción, su necesidad mínima vital, biológica, personal y familiar. ***Preocupándose que necesitará mano de obra en el futuro, por lo que el salario debe cubrir también las necesidades de la descendencia del obrero y que su fuerza de trabajo se convierta en mercancía.***

Asimismo, los liberales en materia económica sostienen que las leyes naturales rigen el mundo físico, norman el orden social y económico de los pueblos y que el Estado debería intervenir lo menos posible con leyes o reglamentos que obstaculicen el libre curso de los fenómenos económico, pues basta con aplicar la frase de **GOURNAY “LAISSEZ FAIRE, LAISEZ PASSER; LE MONDE VA DE LUI-MEME”** (*dejar hacer, dejar pasar, el mundo camina solo*).

2.7.1.1. TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA

Conocida también como el salario natural o necesario para el trabajador y su familia con el fin de tener mano de obra a futuro, para ello cubren las necesidades de sus descendientes. Dentro de esta teoría participaron Quesnay, Turgot, Malthus, Smith, Ricardo; tal como a continuación se desarrollan⁴⁷:

⁴⁷ Víctor Ferro D., Derecho Individual del Trabajo, págs. 169 y 170

F. Quesnay, considera que los asalariados reciben solo un salario de subsistencia a causa de la competencia entre los mismos obreros por encontrar trabajo, lo cual reduce el salario al mínimo.

R.J. Turgot, afirma que en toda clase de trabajo se debe llegar al salario necesario para la subsistencia del obrero.

T.R. Malthus, liga la población con el nivel de los salarios y expone que si los salarios aumentan y se sitúan por encima de lo necesario para la subsistencia del trabajador, la oferta de trabajo aumenta porque los trabajadores se sentirán optimistas y estimulados para aumentar su familia y por consiguiente al aumentar la oferta de mano de obra el salario nuevamente baja y se coloca en el necesario para la subsistencia del trabajador. Pero si al contrario, los salarios caen a un nivel de subsistencia, los trabajadores se sentirán pesimistas y desestimulados para aumentar su familia, con lo cual la oferta de mano de obra disminuye y por tanto el salario aumenta hasta situarse nuevamente en el nivel de subsistencia. En consecuencia, esta en manos de los obreros quienes pueden hacerlo aumentar o disminuir si evitan o propician la venida de hijos al mundo.

Adam Smith por su parte, relaciona aumentos o disminuciones en los salarios con el ritmo de crecimiento de la producción. Por tal razón, su teoría se conoce con el nombre de la teoría de la producción de los salarios.

David Ricardo, comienza su teoría sobre salarios comentando las anotaciones hechas por los teóricos de la subsistencia y expone que la mano de obra, a semejanza de las cosas que se compran y se venden tiene un precio natural y un precio de mercado. El precio natural del salario, dependerá del precio de la alimentación para la supervivencia del trabajador. A su turno, el precio del mercado del salario esta dado por el juego de oferta y demanda de la mano de obra. Cuando el precio de mercado supera el natural, los trabajadores pueden vivir más holgadamente y al contrario cuando el precio de mercado es inferior al natural, los trabajadores deberán soportar la penuria. Concluyendo que el precio natural del trabajo es el que dé a los obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución. Esta teoría supone que la oferta de trabajo mantiene elasticidad perfecta a largo plazo y desecha la influencia de la demanda.

Cuestiona Ricardo a los teóricos de la subsistencia expresando: "lo necesario para la supervivencia del trabajador" puede incluir ciertos hábitos (tabaco, licor, etc.) que no siendo necesidades físicas del trabajador, este dispuesto a sacrificar una

parte de su salario para satisfacerlas. También, se critica la teoría porque desconoce que el nivel de vida del trabajador depende del salario.

Esta teoría se basa en la suposición de que el salario es una suma que corresponde estrictamente a lo que el obrero necesita para subsistir él y su familia. Parte de la idea de que el trabajo es una mercancía que se vende en el mercado como cualquier otra. Por lo tanto, su valor esta sujeto a la ley de la oferta y demanda de trabajo y el costo de producción del mismo, es decir lo que cuesta mantener a un trabajador que es la fuente de trabajo.

Es una teoría inaceptable, por lo inhumano y egoísta. Los avances tecnológicos dejaron sin vigencia la teoría produciéndose la situación inversa, tal es así que la población mundial se ha multiplicado; sin embargo el estándar de vida del operario, ha aumentado a niveles no soñados anteriormente.

2.7.1.2. TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS

Para A.J. Stuart Mill el nivel de los salarios esta determinado por dos factores. De un lado la oferta de trabajo entendida por aquella parte de la población trabajadora que ofrece el alquiler de sus servicios y de la otra la demanda de trabajo constituida por el fondo de los capitales afectados al pago de la fuerza laboral. El nivel de salarios esta determinado por la cifra resultante de dividir el fondo de capitales para pagar los salarios entre el número de personas a las cuales haya de pagarles salario. Luego, el salario solo podía aumentar si disminuía el número de obreros o aumentaba el fondo de capitales y viceversa.

Esta teoría fue empleada principalmente para tratar de demostrar la ineficiencia de las luchas sindicales y de la acción del Estado en la decisión del nivel de salarios, puesto que cualquier medida tendiente a impedir la acumulación del capital, disminuiría el fondo de capitales para pago de salarios y por tanto también disminuiría el nivel del salario e inclusive induciría al paro. De esta manera la única esperanza para la clase trabajadora de aumentar el nivel de salarios es reduciendo sus familias y colaborando a la prosperidad de los patronos.

La teoría no toma en cuenta que la clase patronal no le interesa que los salarios sobrepasen lo destinado para su pago en el fondo, pues ellos trasladaran ese sobre costo al comprador, quien en últimas **es, en su mayor parte la misma clase trabajadora**. Además, hoy nadie duda de la eficacia de la acción sindical y del Estado para lograr aumento en el nivel de los salarios, así solo sean aumentos

nominales, más no reales al ser trasladados los sobre costos, como ya se dijo, al comprador⁴⁸.

Otro autor sostiene que la cuantía del salario se determina por dos elementos principales la oferta de trabajo, representada por la cifra de la población obrera y la demanda de trabajo, constituida por la porción o fondo de capitales que los empresarios afectan al pago de la mano de obra. La relación entre esos dos elementos determina la cuantía del salario en la cual se reflejan las fluctuaciones de la oferta y la demanda; basta para averiguar cual es el promedio del salario correspondiente a cada obrero en un país, dividir la cifra a que asciende el fondo de los salarios por el número total de obreros dispuestos a trabajar. Las consecuencias son que si el fondo sube, o si disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren un alza; o viceversa en caso contrario⁴⁹.

Dicha controvertida teoría, se basa en la proporción fija que hay entre el capital circulante de un país y los salarios que se pagan. Según esta teoría el tipo del salario sería el “cuociente que se obtiene de dividir el fondo de los salarios entre el número de trabajadores”. Si por ejemplo, en un país X el fondo de los salarios es de 100 mil millones, y la cantidad de trabajadores es de 100 millones, el salario medio sería de 1000 (un mil y 00/100 nuevos soles) para cada obrero. No es una teoría muy convincente pues no explica porque, entonces, hay diversos tipos de salarios, altos y bajos.

La aparente solidez de esta teoría se desvanece sin mas que recordar las características maniobras de los empresarios que, ante una fuerte presión obrera no vacilan en que los salarios superen ese fondo nominal, por el fácil desquite que brinda la elevación de los precios, que recae sobre los consumidores, y sin escrúpulos por las posibles consecuencias inflacionarias.

2.7.1.3. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

A. Marshall a fines del siglo XIX considera que el fondo de capitales para el pago de salarios no es algo fijo, sino variable, circulante o como él lo llamó, un flujo que aumenta en caso de aumentar la productividad, presionando así la demanda de mano de obra. Se trata de explicar el precio de las mercancías de acuerdo a la utilidad reportada por la última unidad ofrecida dada una oferta de trabajo cualquiera,

⁴⁸ Idem

⁴⁹ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, págs. 583 y 584

el valor del trabajo esta determinado por la utilidad que reporta una unidad adicional a tal oferta de mano de obra. Los patronos pagarían el salario hasta el punto en que el incremento marginal, en la producción fuere superior al aumento marginal en los salarios. La recompensa al trabajo estaba determinada por la productividad del mismo⁵⁰.

El concepto es ampliado por **William Stanley Jevons**, a quien se le atribuye la paternidad de esta teoría; quien plantea en el campo teórico diciendo “...*el precio de los salarios depende del mayor o menor trabajo, del valor total de la producción después de hacer la deducción de la renta, de los impuestos y del interés*”.

Es decir, de un mayor trabajo, resultará un mayor salario. En la práctica laboral la teoría encuentra su realización en el trabajo por pieza. El salario dependerá de la cantidad de mercancía que sea capaz de producir. La importancia de esta teoría está en que constituyó un adelanto para la época en que fue planteada; crea el incentivo en el asalariado que puede aumentar o disminuir sus entradas de acuerdo con el interés que demuestre en el trabajo. Al mismo tiempo para el patrono representa un incremento en la producción y consecuentemente en sus ganancias.

La teoría es criticada porque la productividad no depende únicamente de la mano de obra sino de otra serie de factores, tales como la mayor o menor abundancia de recursos naturales sin explotar en el país, el nivel de la técnica y el grado de organización industrial.

2.7.1.4. TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

No se trata de una teoría nueva sino de una característica de la cual participan todas las teorías de los economistas de la escuela liberal. Se puede resumir en la tan citada frase de Cobden: “Cuando dos obreros corren tras un patrono los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube”. En resumen, el precio de la jornada de un obrero se regula, como el de toda mercancía, conforme a la ley de oferta y demanda.

En realidad, con respecto a la fijación de los niveles de salarios, la ley de la oferta y de la demanda tiene una aplicación restringida a aquellos puestos de trabajo que exigen una preparación académica de alta calidad y especialización; respecto

⁵⁰ Víctor Ferro D., op cit., pág. 170

de los cuales, quizás, si se puede predicar la operancia de las leyes de la oferta y la demanda, pero con respecto a la franja de trabajos comprendidos entre aquellos para los cuales no se requiere ninguna, o casi ninguna preparación o simplemente no están dentro de los primeramente mencionados, la remuneración generalmente se fijará en el mínimo establecido por el Estado o por la contratación colectiva e irá en aumento en la medida que vaya aumentando las exigencias del puesto. De otro lado, la ley de oferta y demanda explica variaciones en los precios, pero no explica el nivel de los mismos. Podrá explicar variaciones en los salarios; pero no explicará jamás el nivel relativo de los diferentes salarios. Además existen restricciones institucionales, esencialmente el salario mínimo, que hacen que de todas maneras el cruce de la oferta y la demanda se situé, mínimo, en el nivel determinado por el Estado para el salario mínimo⁵¹.

El punto neurálgico del problema del salario está en la determinación del la tasa⁵²; sostienen los adeptos a esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender; lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia; pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto. Si el salario fuera superior a éste entonces la industria perecería. Entre esos dos límites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda⁵³.

La teoría en su conjunto no es aplicable ya que nunca se dan las condiciones óptimas de oferta y demanda. Para ello debería ser perfecta la movilidad de los trabajadores entre ciudades; no debería de haber presiones sindicales, debería de haber una fluida comunicación entre todas las partes involucradas para saber cuales son las condiciones del mercado; no debería en fin intervenir el Estado como regulador ni modificador.

2.7.2. TEORÍAS MARXISTAS

Con esto se pone una diferencia notable con los expositores de las precedentes teorías de carácter capitalistas-liberales, para Marx el salario es una forma encubierta de explotación a la cual es sometida la clase proletaria por la clase de los capitalistas, al apropiarse éstos últimos de una parte del trabajo de los

⁵¹ Idem

⁵² Entiéndase como monto económico

⁵³ Guillermo Cabanellas, op. cit., págs. 582 y 583

trabajadores, sin mediar pago alguno, aunque mediante el instrumento del salario aparezca como si todo el trabajo hubiese sido pagado.

2.7.2.1. TEORÍA DE LA LEY DE BRONCE DE LOS SALARIOS

Lassalle llamó a la teoría de la subsistencia “**Ley de Bronce**”⁵⁴, por su INVARIABILIDAD del salario que le servía para el trabajador y su familia.

Basándose en las teorías económicas de Marx, LASSALLE observaba que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir él y su familia. En el régimen imperante al formularse el análisis, el trabajo constituía una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros, la compran los patronos, y el salario es su precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercadería al precio que mas se aproxime al costo. El patrono, comprador de trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra y como ese precio corresponde exactamente al coste de las necesidades mínimas del obrero (lo mismo que el valor de una maquina depende del gasto de carbón, aceite y mantenimiento que ocasiona), el patrono deduce que el salario debe reducirse necesariamente al mínimo ya indicado⁵⁵.

Lasalle la sintetizó así: “El salario medio queda reducido al gasto necesario para la conservación y reproducción de la vida y alrededor de esto oscila el salario real. No puede estar más alto porque afluyen trabajadores y la competencia baja el salario. No puede permanecer mucho mas bajo porque la miseria hace escasear los brazos y el salario sube a efecto de la demanda”. Así, los salarios sometidos a la ley de bronce impulsan a ser el mínimo vital, como para mantener a una máquina, para que siga funcionando.

Por otro lado, el capitalismo⁵⁶ necesita asegurar mano de obra en el futuro, por lo que el salario debe cubrir también las necesidades de la descendencia del obrero. Por consiguiente, el salario consiste, en una cantidad determinada de medios de vida⁵⁷.

⁵⁴ Alberto Rubio Fataccioli, Economía Política, pág. 255

⁵⁵ Guillermo Cabanellas, op. cit., pág. 583

⁵⁶ Entiéndase capitalismo como teorías liberales por ser la primera un sistema lato, donde la segunda es parte

⁵⁷ Jorge Rendón, Teoría y Crítica: Fundamentos de la Evolución Económica, pág. 44

2.7.2.2. TEORÍA DE LA PLUSVALÍA

“En la superficie de la sociedad burguesa, el salario del obrero se pone de manifiesto como precio del trabajo, como determinada cantidad de dinero que se paga por determinada cantidad de trabajo. Se habla aquí del valor del trabajo, y a la expresión dineraria de ese valor se la denomina precio necesario o natural del trabajo. Se habla, por otra parte, de los precios de mercado del trabajo, esto es, de precios que oscilan por encima o por debajo de su precio necesario”. “....El precio de su trabajo sería igual al de su producto. En este caso no produciría plusvalor alguno para el comprador de su trabajo...”⁵⁸.

Carlos Marx, estremeció en el siglo XIX al articular la teoría de la plusvalía basándose que el valor del trabajo del asalariado debía ser igual al valor total del producto que hubiese hecho, deduciendo el costo de la materia prima: por lo que el patrón se apropia según su doctrina de una parte del beneficio que corresponde al obrero.

Para Marx era el único factor que da valor a un producto. Por tanto, sostiene que el salario que recibe el trabajador es injusto, pues no corresponde a la cantidad de riqueza que ha contribuido a crear con su trabajo; que el empresario guarda para sí esta “*plus-valía*” (*mayor valor*), arbitrariamente. Y que el trabajador en un sistema verdaderamente justo y equitativo, debería recibir el íntegro de la riqueza que ha producido, como compensación, bien sea en moneda o en especies, lo cual supone naturalmente, la reforma total del orden social imperante⁵⁹.

Otro autor dice, la finalidad de la producción capitalista es, por tanto, la obtención de la plusvalía. Si el obrero no crea plusvalía, su trabajo es para el capitalismo superfluo. Marx escribe a este respecto: **“La producción de plusvalía, el lucro: tal es la ley absoluta de este modo de producción”**. El afán de plusvalía es el principal resorte que mueve el desarrollo de las fuerzas productivas, bajo el capitalismo. Ninguna de las formas anteriores del régimen de explotación -ni la esclavitud ni el feudalismo- llegó a conocer una fuerza semejante que espolease el avance de la técnica. Se puede extraer más plusvalía de los obreros aumentando la jornada de trabajo o reduciendo el salario real. Tratan de exprimir al máximo a sus obreros, pues son ellos su fuente de capital. “La Ganancia aumenta en la medida en que disminuye el salario y disminuye en la medida en que éste aumenta. La

⁵⁸ Carlos Marx, El Capital, tomo I, págs. 651 y 652

⁵⁹ Alberto Rubio Fataccioli, op. cit., pág. 256

economía política burguesa ignoró olímpicamente la obra de este hombre genial. Y tenía que ignorarlo pues, Marx había descubierto que el capitalismo se movía alrededor del eje de la plusvalía. Todo el quid de la cuestión radicaba aquí⁶⁰.

Ya hemos visto que la característica esencial del capitalismo es que la fuerza de trabajo se convierte en mercancía; es decir que la masa trabajadora vende su fuerza de trabajo por un salario que NO COMPENSA EL TRABAJO SINO LA FUERZA DE TRABAJO. Proponiendo que el dueño de la fuerza de trabajo lo venda por cierto tiempo y definitivamente la manera de hacer frente a la explotación era con la abolición del sistema de trabajo asalariado y los obreros sean los dueños de los medios de la producción.

Salvo una transformación social absoluta, la teoría de la plusvalía no resulta viable; por cuanto ningún empresario, además de poner sus bienes y elementos a disposición exclusiva de sus trabajadores, se resignaría a pasar “de explotador a explotado” por tener que desenvolver sus iniciativas y actividades “trabajo” de organización y de iniciativa al menos sin remuneración alguna⁶¹.

Carecería de sentido si al final de la operación el empleador tuviese la misma cantidad de dinero; pero no olvidar que la fuente de toda riqueza es el trabajo. Por ello, el empleador debe actuar en todo momento con responsabilidad social empresarial.

2.7.3. TEORÍA ECONOMICA KEYNESIANA

John Maynard Keynes (1883-1946), economista británico, sostenía ya en 1913 que el liberalismo económico de corte clásico necesitaba adecuarse a las circunstancias económicas y sociales del nuevo siglo.

Esa afirmación la sistematizó en su obra “teoría general sobre el empleo, el interés y el dinero”, publicada en 1936. En ella analizaba las causas de la depresión mundial y proponía una serie de recetas para solventarla. Aseguraba que el motor de la economía habría de sustentarse en la adecuada relación entre la oferta y el consumo, pues de ella dependían los beneficios empresariales y la inversión.

Según Keynes la crisis de 1929 había retraído la demanda y era necesario estimularla de alguna manera, generando una demanda adicional que tirase de la producción. Las medidas no intervencionistas de los estados capitalistas no habían

⁶⁰ Jorge Rendón, op. cit., págs. 46 al 74

⁶¹ Guillermo Cabanellas, op. cit., pág. 584

logrado tal objetivo. Por tanto, abogaba por una activa intervención del Estado que restableciera el equilibrio entre oferta y demanda.

Básicamente proponía lo siguiente:

- Desarrollar una política de inversiones estatales en obras públicas (carreteras, pantanos, etc.) que sirviese de estímulo a la iniciativa privada a través de la demanda de cemento, hierro, componentes industriales, etc. La mano de obra empleada en estas actividades aminoraría el desempleo, incrementaría la masa de consumidores y estimularía la actividad económica.
- Poner en circulación abundante dinero con el fin de estimular una moderada inflación. El peligro de una alta tasa de inflación sería inexistente en tanto el paro fuese elevado.
- Incrementar los salarios. La reducción de los salarios como medida para mantener el empleo (defendida por los economistas clásicos) fue refutada por Keynes quien aseguraba que el empleo no dependía de los salarios sino del consumo y la inversión. Una disminución de los sueldos de los trabajadores provocaría un retraimiento que deprimiría el consumo y en consecuencia, la producción.
- Intervenir en todos los sectores económicos, regulando la fijación de precios, **salarios**, mercado laboral, concediendo **subvenciones** a las empresas, etcétera⁶².

En suma, Keynes, abogó por el abandono de la ortodoxia del "laissez-faire" que había guiado el capitalismo del siglo XIX y propuso un mayor protagonismo del Estado en la vida social y económica; pero una intervención REGULADA. Y como consecuencia de su revolucionaria teoría erróneamente se le consideró socialista sin sopesar que el socialismo considera al Estado como el único empresario, que remplace la iniciativa privada, mientras que Keynes es partidario de la libre empresa y considera al Estado como una fuerza de equilibrio que suplementa el comportamiento de los individuos.

⁶² Keynes J.M., Teoría General de la Ocupación. El Interés y el Dinero, pág. 22

2.7.4. TEORÍA O DOCTRINA SOCIAL CATÓLICA

León XIII, en 1891 promulga su *Encíclica Rerum Novarum*, sacudiendo al mundo con un documento en el cual por primera vez la alta autoridad eclesiástica, analiza pormenorizadamente la situación laboral. La obra le valió al Pontífice el título de "Padre de los Obreros", y en ella se pronuncia por un *salario suficiente para la subsistencia del obrero, su mujer y sus hijos*.

Esta primera encíclica en la cual trata el tema del salario, asienta la base para considerar que la doctrina social católica en materia de salarios es la doctrina del *salario justo y familiar*.

Pío XI, promulga su carta Encíclica *Quadragesimo Anno*, en el mes de mayo de 1931. En relación con los salarios, conteniendo tres principios en la fijación:

- La remuneración por el trabajo debe atender no solo la sustentación del obrero, sino de su familia y en consecuencia apoya la concesión de subvenciones familiares por razón del cónyuge, hijos y otras personas a cargo.
- En la fijación de los salarios se debe atender especialmente a las condiciones de cada empresa en particular y a las condiciones socio-económicas del Estado en general.
- La fijación de la cuantía salarial no debe perturbar el bien público económico, especialmente debe proporcionar la justa proporción entre salarios y precios.

El Papa Juan XXIII, promulga su Encíclica *Mater et Magistra*, el 15 de mayo de 1961. En ella afirma, que para determinar la remuneración justa debe tenerse en cuenta tres factores:

- La efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica.
- La situación financiera de la empresa en la cual se trabaja.
- Las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política.

En esta encíclica, se consideró el aporte de cada trabajador a la producción económica. Asimismo, se mostró partidario de la participación de los obreros en las utilidades de la empresa y de la copropiedad de los trabajadores en las mismas; la cual debe darse mediante un salario que le permita al trabajador ahorrar una vez

atendidas las necesidades familiares. Entonces, “esta posición estimuló la tendencia que se denominó el *accionariado obrero*”⁶³.

Se lamentó el Papa que existan muchas naciones, a veces continentes enteros, en los cuales los trabajadores reciban salarios que los someten a ellos y a sus familias a condiciones de vida infrahumanas, contrastando con el lujo de unos cuantos privilegiados.

El Pontífice Juan Pablo II, en la Encíclica *Laborem Exercens*, insiste en la importancia del salario familiar. Es decir, un salario único otorgado a la cabeza de la familia por su trabajo y que sea suficiente para las necesidades de su familia; sin necesidad de asumir la esposa un trabajo retribuido fuera de la casa, propiciando así el cabal cumplimiento de las funciones maternas.

De modo, que “la doctrina social católica, a diferencia de las teorías liberales que pretenden fijar el salario en el mínimo de subsistencia, de las teorías marxistas cuya pretensión es la eliminación del sistema de trabajo asalariado, aboga por un salario justo que le permita al trabajador sostenerse él y a su familia”⁶⁴.

La teoría católica del salario se inspira en la opinión de “Santo Tomas, cuando dice: *en una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos*. El justo salario impone la obligación de abonarle por su cuenta ese mínimo, de retribución. De ahí que el justo salario no sea un salario real, sino que constituya, simplemente una exigencia de justicia que muchas veces, puede no responder a los imperativos económicos”⁶⁵.

Por eso, lo más importante de esta teoría es su carácter de humanidad del trabajador. Es la única que se preocupa fundamentalmente de quien trabaja es una persona y como tal, si bien le alcanzan las leyes de las ciencias económicas, es ante todo un ser humano.

2.8. EL SALARIO EN EL NEOLIBERALISMO

2.8.1. EL NEOLIBERALISMO

La palabra liberalismo es, sin duda, una de las más ambiguas, tanto en el vocabulario político como en el vocabulario económico; designa una filosofía política,

⁶³ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo. Teoría General I, pág. 383

⁶⁴ Ferro Delgado, Víctor, op. cit., págs. 174 al 176

⁶⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo, op. cit., págs. 585 y 586.

fundada en el valor de la libertad individual, describe así mismo un conjunto de principios ideológicos de una serie de partidos políticos en el mundo occidental e identifica una perspectiva de análisis frente a los mecanismos rectores del funcionamiento de la economía. Todos estos significados, sin embargo, tienen su fundamento en el llamado “liberalismo clásico”, característico de un modo de observar el mundo de la economía política que se remonta por lo menos hasta Adam Smith.

El liberalismo clásico entró en decadencia hacia fines del siglo XIX, y el término liberal empezó a ser usado frecuentemente para describir un liberalismo intervencionista o social, particularmente en los Estados Unidos y en el Reino Unido. Así, liberal en el sentido político llegó a identificar a aquél que propendía por la intervención del Estado para corregir particularmente las injusticias sociales.

Paralelamente y en parte como una respuesta tardía, fue surgiendo una tendencia “neoliberal” en los Estados Unidos referida a un grupo de políticos e intelectuales asociados con el partido demócrata, quienes aceptan que la intervención gubernamental fue en el pasado demasiado extensa y que debería hacerse un uso mayor del mercado.

Desde entonces el término Neoliberalismo cobijó una tendencia de renacimiento y desarrollo de las ideas liberales clásicas, tales como la importancia del individuo, el papel limitado del Estado y el valor del mercado libre.

Actualmente, el neoliberalismo al oponerse a la intervención redistributiva del Estado, perpetúa la desigualdad socioeconómica tradicional y la acrecienta. Este sistema introduce el criterio de que solamente el mercado posee la virtud de asignar eficientemente los recursos y fijar a los diversos actores sociales los niveles de ingresos.

2.8.2. PRINCIPIOS DEL NEOLIBERALISMO

Los principios ideológicos del neoliberalismo reúnen los antiguos principios del liberalismo económico y político del siglo pasado.

Sus principios fundamentales son:

2.8.2.1. PROPIEDAD PRIVADA

El liberalismo defiende la propiedad privada sin límites. Esto conlleva necesariamente la concentración de riqueza en una pequeña minoría privilegiada que actúa a nivel planetario.

«El liberalismo fruto del desarrollo de la burguesía capitalista antes que nada fue y en ello puso su mayor énfasis un sistema económico que amplió el mercado en una dimensión mundial». (Manifiesto Comunista, Marx y Engels).

2.8.2.2. LIBERTAD

La libertad como valor absoluto, pero en manos de esa minoría. Libertad, fundamentalmente, de los mercados de capitales para decidir el sentido de la opinión pública; para comprar, vender o competir sin trabas burocráticas ni fronteras; para adquirir los máximos beneficios e invertirlos donde plazca. Lo que lleva a imponer los intereses de esta minoría privilegiada “caiga quién caiga” por encima de las necesidades de la mayoría de la sociedad y de la voluntad de los estados nacionales.

«La libertad es una gran palabra; pero bajo la bandera de la libertad de industria se han hecho las guerras más rapaces, y bajo la bandera de la libertad de trabajo se ha expoliado a los trabajadores». (que hacer, Lenin)

2.8.2.3. PREDOMINIO DEL MERCADO

Se defiende la no intervención del Estado en la economía, desmontando el Estado del bienestar y las políticas de protección social. Se quiere evitar que el Estado fije los precios y de subsidios. Esto debe estar regulado por las propias leyes del mercado. Sin embargo, si se requiere al Estado como salvavidas de los capitalistas.

Además, se exigen ayudas de todo tipo y garantías a las inversiones de las empresas. Por tanto, más mercado y menos Estado.

2.8.2.4. ORDEN

Se exige a los gobiernos mantener una situación que no entorpezca los negocios ni la vida económica. Se considera alteradores del orden público y subversivos a todos aquellos que exijan cosas que estén en contra de los que más tienen.

El orden exige un fortalecimiento del Estado: más policías, ejércitos eficaces, control de los medios, limitación de derechos, endurecimiento de las leyes, etc. “La democracia en sí misma jamás ha sido un valor central del neoliberalismo” (Friedrich Hayek, ideólogo del neoliberalismo).

2.8.2.5. INDIVIDUALISMO

No importan los intereses colectivos, sino los de los individuos. Es más no existe la colectividad. El neoliberalismo no cree que uno y uno sumen dos.

El individuo es el principio y el final de todas las leyes. La satisfacción individual la de los ricos, sobre todo.

En resumen podemos decir:

- Lo económico prima sobre lo político.
- El mercado, cuya mano invisible corrige las asperezas y disfunciones del capitalismo, y muy especialmente los mercados financieros, cuyos signos orientan y determinan el movimiento general de la economía.
- La competencia y la competitividad, que estimulan y dinamizan a las empresas llevándolas a una permanente y benéfica modernización.
- El libre intercambio sin límites, factor de desarrollo ininterrumpido del comercio y, por consiguiente, de la sociedad.
- La mundialización, tanto de la producción manufacturera como de los flujos financieros.
- La división internacional del trabajo, que modera las reivindicaciones sindicales y abarata los costos salariales.
- La moneda fuerte, factor de estabilización.
- La desreglamentación (derogan normas laborales), la privatización, la liberalización.
- Cada vez menos Estado y un arbitraje constante en favor de los ingresos del capital en detrimento de los del trabajo.
- Indiferencia con respecto al costo ecológico.

2.8.3. CARACTERÍSTICAS DEL NEOLIBERALISMO

- Defienden un mercado altamente competitivo.

- Aceptan la intervención del Estado en la economía, como arbitro o promovedor de la libre competencia, pero lo restringe hasta despojarlo de la posibilidad de garantizar los bienes comunes mínimos que se merece todo ciudadano por ser persona.
- Se oponen a la fijación compulsiva de salarios mínimos por el Estado.
- Rechazan la regulación de precios por el Estado, ya que deben fijarse en base a la relación oferta/demanda.
- Se oponen a la creación compulsiva de empleo, eliminando los programas generales de creación de oportunidades para todos y los sustituye por apoyos ocasionales a grupos focalizados.
- Se oponen al gasto público burocrático, privatizando empresas bajo la premisa de que la administración privada es mejor que la pública.
- Defienden el libre comercio internacional, abriendo las fronteras para mercancías, capitales y flujos financieros y deja sin suficiente protección a los pequeños productores.
- Defienden la libertad de contratación del trabajo y la libre movilidad de los factores de producción.
- Elimina obstáculos que podrían imponer las legislaciones que protegen a los obreros.
- Libera de impuestos y de obligaciones a grupos poderosos.
- Provoca el individualismo y la competencia llevando al olvido el sentido de comunidad, produciendo la destrucción de la integridad humana y ecológica.
- Expresa una política de ajuste y apertura.

En su conjunto, las características del neoliberalismo provocan una concentración mayor de la riqueza y del poder económico en las manos de unos cuantos y dejan sin protección a la mayoría de la población o trabajadores⁶⁶.

2.8.4. EL NEOLIBERALISMO SOCIAL

El neoliberalismo es propio del Estado de bienestar, oponiéndose al liberalismo clásico contemporáneo y forma parte de los tres pilares del Estado del

⁶⁶ Zuleika Cabrera Reyes, Neoliberalismo, <http://www.elprisma.com/apuntes/economia/neoliberalismoconcepto/default.asp>

Bienestar implantado en los países capitalistas más desarrollados. Estos tres pilares son: la democracia cristiana, la socialdemocracia y el neoliberalismo. En el fondo se produce un proceso de convergencia ideológica de los tres movimientos citados y de alianza en torno al Estado social. El neoliberalismo social se caracteriza por ser un liberalismo social, con preocupaciones sociales. Por ello admite el intervencionismo estatal y una cierta redistribución del excedente social con el fin de limar asperezas sociales y de evitar tensiones que podrían llevar al traste al capitalismo monopolista tardío. El neoliberal corrige tal fe ciega con la construcción de un Estado social o Estado de Bienestar y con la intervención estatal para impulsar el desarrollo económico y para corregir las inevitables disfunciones que el mercado ocasiona⁶⁷.

2.8.5. ¿CÓMO Y CUÁNDO INTERVIENE EL ESTADO?

El neoliberalismo considera que “El Estado no es la solución, es el problema”, atribuye el exceso de intervención del Estado, al desempleo masivo, la inflación, la debilidad de crecimiento, lo que por supuesto son críticas a la intervención estatal en los asuntos económicos.

Desde entonces, se empezó a centrar más el análisis de las políticas públicas, no en los fallos del mercado que pudieran corregirse con las intervenciones del Estado, sino en los fallos del Estado, en el exceso de intervención, en la burocratización, etcétera.

La teoría de los neoliberales se basa, en forma enmascarada, en la idea del papel decisivo del Estado en la economía, es decir, el rol del Estado debe ser el de promover la competencia; tal es así, que el Estado no debe intervenir directamente en la vida económica sino simplemente orientarla; a efectos que cada persona natural o jurídica desarrolle las actividades económicas que considere de su preferencia dentro de la sociedad y la ley.

No olvidemos que vivimos en un mundo económico globalizado y el neoliberalismo es impuesto en todo el mundo por poderosas instituciones financieras como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, y es incontenible en América Latina⁶⁸ y con las recetas económicas dadas por dichos organismos internacionales tan sólo permiten la intervención del

⁶⁷ Felipe Jiménez Pérez, neoliberalismo, <http://www.nodulo.org/ec/2002/n007p16.htm>

⁶⁸ Elizabeth Martínez y Arnoldo García, http://www.redtercermundo.org.uy/revista_del_sur/texto_completo.php?id=850

Estado como dicen los economistas cuando existen fallas en el mercado; como por ejemplo en los tres siguientes casos excepcionales:

- Externalidades positivas (carreteras) o negativas (contaminación ambiental, seguridad nacional).
- Bienes públicos.
- Monopolios naturales (servicios públicos, aeropuertos, puertos).

2.9. EL SALARIO EN EL TRABAJO DECENTE

Desde 1999 hace una década la Organización Internacional de Trabajo decidió formalizar el concepto de trabajo decente para hombres y mujeres. El trabajo decente es una condición fundamental para la superación de la pobreza, la reducción de las desigualdades sociales, la garantía de la gobernabilidad democrática y el desarrollo sustentado del país.

Entiéndase por trabajo decente un trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad; capaz de garantizar una vida digna.

Por tanto, para la OIT, la noción de trabajo decente se apoya en cuatro pilares estratégicos:

- Respeto a las normas de trabajo; v. gr., cumplimiento de la legislación laboral, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de toda forma de trabajo forzado, abolición efectiva del trabajo infantil, eliminación de todas las formas de discriminación en materia de ocupación y empleo.
- Promoción de empleo de calidad; en el sector privado y público; ej., invertir en el desarrollo del capital humano (en Salud y educación), jubilación, vivienda, remuneración adecuada.
- Extensión de la seguridad social; ej., en enfermedades, accidentes, maternidad, invalidez, beneficios por hijos y para otros miembros de la familia (padres, abuelos).
- Promoción del dialogo social, en el ámbito del mercado de trabajo en particular; v.g., la negociación colectiva como una forma de dialogo social donde sus actores principales (Estado - trabajadores y

empleadores) deben tener voz para opinar sobre las decisiones que los afectan⁶⁹.

Por consiguiente, el “trabajo decente” resume una de las más importantes aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras del mundo: contar con un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Se dice que existe trabajo decente cuando concurren los cuatro pilares mencionados.

2.9.1. SALARIOS Y REMUNERACIONES

Se debe recuperar el salario mínimo como instrumento de política salarial y vincular progresivamente los aumentos de las remuneraciones a los cambios en la productividad y, además, al aumento del costo de vida.

Para esto se puede implementar los siguientes mecanismos:

- Utilizar de forma efectiva sistemas de consulta de las partes sobre el salario mínimo en observancia del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) de la OIT.
- Promover, en el marco de la negociación colectiva, cláusulas de productividad y cláusulas de ajuste salarial vinculado a la productividad y a las variaciones en el costo de vida.
- Considerar los factores de la producción en concordancia con la fuerza del trabajo.
- Es preciso partir del reconocimiento de que los mercados de trabajo son el mecanismo por excelencia de contacto entre los grandes agregados macroeconómicos y la microeconomía de los hogares. Por tanto, si se quiere realmente superar la pobreza o la desigualdad no basta con políticas de transferencia de ingresos, sino que se requieren políticas de salarios y remuneraciones.
- El tema de los salarios es altamente controversial, pero no por ello deja de ser importante. Si los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe funcionaran como dicen los textos de economía (esto es, en condiciones de competencia perfecta), el tema no tendría relevancia. El problema central es que los mercados de trabajo son altamente

⁶⁹ OIT, Hablemos de Trabajo Decente: Guía de Lectura Básica para Organizaciones Sindicales, págs. 3 al 31

asimétricos y, por tanto, producen resultados que pueden ser eficientes para alguna de las partes pero que no son necesariamente justos.

- En las actuales circunstancias, la política salarial de la mayoría de los países se reduce a la aplicación del salario mínimo (SM), aunque por lo general de manera discrecional e irregular. Por tanto, el SM debe recuperarse como instrumento de política salarial y evaluarse con regularidad. El punto central es que, en el pasado, el SM se ha utilizado para fines tan diversos como el control de la inflación, el control de la política fiscal e, incluso, el control de la política social (o de redistribución de ingresos) porque se le vinculó a ciertas prestaciones sociales. Lo cierto es que el salario mínimo debe tener un papel muy simple y concreto: ser el piso de la escala de salarios del sector privado⁷⁰.

2.10. IMPORTANCIA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

Tiene una gran importancia en la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, constituye el medio a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado de las empresas, las remuneraciones son parte de los costos de producción; para los gobiernos, las remuneraciones repercuten en el clima social y en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad nacional y por consiguiente en la posibilidad de exponer en condiciones competitivas⁷¹.

La RMV se ha concebido, principalmente, para proteger aquellos trabajadores que trabajan en empleos de baja productividad, los trabajadores no calificados, los jóvenes que recién buscan trabajo, o los trabajadores más pobres. En teoría, la política del salario mínimo busca evitar la precarización de estos grupos poblacionales permitiendo que ganen un salario digno, en el sentido que permita cubrir su consumo mínimo per cápita⁷².

Tal es así que en primer lugar, garantiza un nivel de ingresos mínimos para un vasto número de trabajadores cuyas remuneraciones no son fijadas por negociación colectiva: son en su mayor parte, los trabajadores sin organización sindical y los que ingresan recién al empleo, quienes no pueden lograr remuneraciones mas elevadas por sus contratos individuales.

⁷⁰ OIT, Agenda hemisférica para Generar Trabajo Decente, págs. 70 al 71

⁷¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Boletín n.º 22, pág. 6

⁷² Jorge Rendón Vásquez, Derecho del Trabajo Individual, pág. 253

En segundo lugar, las remuneraciones mínimas, por el número de trabajadores a los cuales están destinadas y por ser la materialización más importante de la política remunerativa del gobierno, actúan con una línea de partida para los niveles logrados por negociación colectiva.

En tercer lugar, en el Perú, las remuneraciones mínimas sirvieron como un índice de cierto número de pagos obligatorios por diferentes conceptos, la mayor parte de los cuales fueron indexados luego a la unidad impositiva tributaria (UIT). Continúa teniendo como base a la remuneración mínima para pagos de pensión de jubilación y en otros casos para determinar el monto a partir del cual se considera que hay delito en los hechos ilícitos contra el patrimonio: si el bien o los bienes objeto de tales hechos cuyo valor no sobrepase una remuneración mínima vital caso contrario hay delito; si su valor es menor es solo falta, (Código Penal art. 444°, modificado por el artículo 1° de la Ley n.º 29407, publicada el 18 setiembre de 2009).

2.11. CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

La remuneración mínima tiene como característica retribuir una fuerza de trabajo casi desprovista de formación profesional. Por lo tanto, se dirige a los trabajadores ubicados en el nivel mas bajo de las categorías profesionales y entre ellos a los jóvenes, quienes se incorporan recién al trabajo. No tiene esta característica un valor normativo; por ello, nada obliga a un empleador a pagarle a un trabajador con una calificación profesional determinada una remuneración más elevada que la mínima, salvo que haya remuneraciones mínimas por categorías.

Jorge Rendón Vásquez, considera tres caracteres de la remuneración:

2.11.1. CARÁCTER JURÍDICO

Dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir este si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor, como sucede en nuestro país con la ayuda mutua que se prestan los campesinos o los pobladores de las urbanizaciones llamadas jóvenes, forma de

trabajo denominada *aynÍ*; o con el trabajo comunal para realizar obras de necesidad o interés de la colectividad, forma denominada *minka*. Tampoco podría existir contrato de trabajo si la prestación de la labor fuera obligatoriamente gratuita, modalidad, por otro lado, prohibida por la Constitución Política del Perú (art. 23°).

Correlativamente, el empleador, por regla general, no esta obligado a pagar la remuneración si el trabajador deja de ponerse a su disposición, en cuyo caso hay suspensión del contrato de trabajo, o no ejecuta las tareas ordenadas.

Pero según Gerard Lyon-Caen, esta regla tiene ciertas excepciones, en que puede no haber prestación del trabajo y si debe existir el pago de la remuneración, dando lugar a lo que la doctrina francesa denomina el *salario de inactividad*, el que puede estar a cargo del propio empleador por disposición de la ley o de la convención colectiva, o de terceros, como las instituciones de seguridad social⁷³.

Con mayor razón, el empleador debe pagar la remuneración del trabajador si la inactividad obedece a su hecho, sin culpa del trabajador, como cuando cierra el centro de trabajo por propia decisión y sin que existan las causas permitidas para ello ni la autorización de la administración publica del trabajo, cuando pone en practica el lock-out (cierre patronal) prohibido por nuestra legislación, o cuando el negocio es clausurado por una infracción del empleador.

Una consecuencia de la correlación entre el suministro de la fuerza de trabajo y el pago de la remuneración es la independencia de esta de los riesgos de la empresa y de las utilidades realizadas; cumplida la obligación del trabajador de ponerse a disposición del empleador, este no puede eximirse del pago de la remuneración invocando perdidas en su negocio.

Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente.

2.11.2. CARÁCTER ECONÓMICO

La remuneración, es inherente a su naturaleza como inversión del empresario en fuerza de trabajo y como ingreso del trabajador. Económicamente la remuneración paga un recurso de la producción, la mano de obra, que se encuentra en el mercado.

⁷³ Citado por Jorge Rendón Vásquez, Derecho del Trabajo Individual, pág. 299

Ello explica que, a excepción de la participación en las utilidades, la remuneración se contabilice, en todos los casos, como un gasto de la empresa, incluso cuando su origen es un acto unilateral del empleador, que se transfiere al precio del producto, y que, en definitiva, paga el consumidor del bien o el usuario del servicio.

El precio de la fuerza de trabajo se encuentra determinado por varias fuerzas condicionantes a saber: la fijación de los niveles mínimos por el Estado, la oferta y la demanda, y la estabilidad en el trabajo.

2.11.3. CARÁCTER SOCIAL

La remuneración se origina en su calidad de ingreso económico destinado a atender las necesidades personales y familiares del trabajador.

Como casi la totalidad de las familias de trabajadores depende de ese ingreso para subsistir, a la remuneración se le ha atribuido un carácter alimentario, por su finalidad semejante a la de los alimentos previstos por el Derecho de Familia. Esta función fue señalada por la jurisprudencia francesa de comienzos del siglo XX para extender a la remuneración las normas sobre la inembargabilidad de los alimentos ante la inexistencia de normas propias sobre esta materia. Después, dio base a toda la legislación protectora de la remuneración. No es, el salario, sin embargo, exactamente igual a los alimentos del Derecho de Familia, puesto que no se origina en una relación familiar; pero sus afinidades son evidentes, y de allí que con toda propiedad se hable de un carácter alimentario de la remuneración que ha dado lugar a normas propias diferentes de las que rigen los alimentos⁷⁴.

Para Julián Arturo de Diego, la remuneración tiene cuatro caracteres:

2.11.4. ONEROSA

Es una prestación onerosa porque exige obligaciones reciprocas, el trabajador deberá haber prestado su servicio (disponibilidad), el que devenga la dación diferida del salario según el tiempo en que se acordó para el pago.

⁷⁴ Jorge Rendón Vásquez, op. cit., págs. 298 al 300

2.11.5. PLAZO

Es una obligación a plazo por cuanto la ley exige que se pague en un término preestablecido, generalmente muy corto, ya sea semanal, quincenal o mensual.

2.11.6. TRADICION

Es una obligación que impone la tradición física de la cosa debida, ya que no se admite la tradición simbólica del salario.

2.11.7. CANTIDAD

Es una obligación de cantidad, actualmente denominada obligación de género, ya que el deudor se compromete a entregar al acreedor un determinado número de unidades monetarias de curso legal⁷⁵.

Finalmente, La remuneración es para el empleador una obligación de dar suma de dinero, o en parte puede ser una obligación de dar cosas ciertas o inciertas cuantificables en dinero (pago en especie) hasta cierta proporción del total de la retribución. Las cosas ciertas son aquellas que fueron identificadas en su individualidad, mientras que nos referimos a cosas inciertas cuando se las define por el género a que pertenecen y eventualmente sus características, pero que no esta individualizada. Las cosas inciertas pueden ser fungibles cuando son intercambiables entre si, porque tienen un valor equivalente. Son no fungibles cuando un individuo del género no es equivalente a otro del mismo género.

2.12. CONTROL ESTATAL DE LAS REMUNERACIONES

Desde el punto de vista económico, se busca contribuir a limitar la inflación, puesto que se piensa, la elevación incontrolada de las remuneraciones podría conducir a un aumento exagerado de los precios que daría lugar a otros aumentos de remuneraciones y así sucesivamente; pero en este caso las medidas limitativas no se dirigen tanto a frenar las alzas salariales del personal de mayor jerarquía, *sino los aumentos de las remuneraciones de la generalidad de obreros y empleados.*

Asimismo, el control de la negociación colectiva implica una limitación de las remuneraciones, para evitar una contracción enorme del poder adquisitivo de las remuneraciones.

⁷⁵ Julián Arturo De Diego, op. cit., pág. 39

Por tanto, la política económica del Estado ha tenido y sigue teniendo como uno de sus ingredientes fundamentales los aumentos controlados de la remuneraciones; pero la recesión y el monto reducido de la remuneración mínima han trasladado en la práctica, el control de las remuneraciones a los empresarios.

2.13. VENTAJAS DE SALARIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Se aducen las siguientes ventajas que reporta la fijación del salario mínimo:

- Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores y el poder adquisitivo de los mismos, con lo cual resultan beneficiados, en definitiva los propios empresarios.
- Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia una amplia situación de inestabilidad.
- Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a estos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos, a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima.
- Protege el núcleo familiar y a toda la sociedad y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente.
- Se justifica además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.

2.14. DESVENTAJAS DE SALARIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Las desventajas de salarios mínimos obligatorios son los siguientes:

- Desnaturaliza la ley de la oferta y la demanda y por tanto el salario lo establece el Poder Ejecutivo.
- El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento-producto.
- Ataca la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cual es su productividad.

- El salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e iguala a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.
- No contempla las necesidades del trabajador, porque estas varían con mucha rapidez que las tasas sobre el salario mínimo.
- Provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación.
- Si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si por lo contrario es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocará la ruina del empresario.
- Señala una intervención del Estado que se orienta mucho al salario político y desvirtúa en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento.

2.15. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

Hay dos criterios fundamentales para la determinación de la remuneración:

2.15.1. SALARIO MÍNIMO

Así que, el criterio del salario mínimo se estructura sobre:

- Necesidades propias del empleado.
- Necesidades de su familia.
- Seguridades para el futuro inmediato.
- Prevención del agotamiento.

Ya no se señala solamente la necesidad de alimentación del empleado, sino también otras necesidades, tanto en ropa, habitación o en la posibilidad de algún otro gasto menor.

Además, el núcleo de necesidades se amplía a la familia del trabajador. Este sistema funciona exitosamente en varios países y permite tomar en cuenta las necesidades familiares sin crear situaciones diferenciales entre los trabajadores. Ha sido utilizado como una manera de estimular el crecimiento de la población y como forma de distribuir proporcionalmente los aumentos de remuneraciones; para ello se otorga un aumento general de monto menor y se acrecientan las sumas a abonar por cargas de familia.

Las seguridades para el futuro inmediato, con el salario mínimo no alcanzan para cubrir la posibilidad de inflación ni de desempleo. Por ello, se consideraba que debía ser modificado de tal manera que la inflación no le hiciera estéril y para ello debía ser revisado su valor cuantas veces sea necesario.

El problema del desempleo no podía ser solucionado a través del salario mínimo y la solución llegó por vía legal o contractual en la forma de indemnizaciones y gratificaciones que permitan al desempleado sobrellevar por un tiempo su situación. Otros países avanzaron más allá y llegaron al seguro de desempleo por medio del cual se asegura un ingreso mensual suficiente a quien perdiera su empleo.

Finalmente, se considera que el trabajo no debía estar planificado de tal manera que llevará al agotamiento del trabajador. Esta actitud era una reacción frente a los largos horarios que fueron habituales en la revolución industrial por muchos años y frente a la moda de los estudios de trabajo que exigían determinada producción mínima o que abonaban la tarea de acuerdo con el rendimiento, lo que tenía fama de producir agotamiento en el personal.

2.15.2. REMUNERACIÓN EQUITATIVA

Es el más desarrollado punto de vista para la determinación de la remuneración. Considera que el empleado debe ganar lo suficiente para alimentarse o simplemente para subsistir; ni cree tampoco que el salario mínimo sea para otra cosa que para determinar el tope inferior del espectro de las remuneraciones.

Se basa en tres elementos fundamentales:

- Ampliación de las cuatro estructuras para determinar el salario mínimo.
- A igual trabajo corresponde igual remuneración.
- La remuneración debe mantener su equilibrio en la comparación interna (empresa) y en la comparación externa (en el mercado en general).

De modo que, el primer elemento está mencionado *ut supra* **(2.15.1)**. El segundo ha sufrido graves excepciones que lo han invalidado por mucho tiempo y que aun hoy no puede afirmarse sin reservas que se aplique. Las diferencias están dadas entre países que por sus distintas circunstancias remuneran de manera distinta a puestos iguales.

En tanto que, el tercer elemento de este criterio es la ecuanimidad en la comparación interna a través de las técnicas de evaluación de tareas; la única

manera de conseguirla en la comparación externa es a través de la encuesta de remuneraciones⁷⁶.

Sin perjuicio de estos dos criterios la Organización Internacional de Trabajo esta fomentando que los salarios y remuneraciones sean dignos en concordancia con el concepto de EMPLEO DECENTE, condiciones que está aceptada por los 183⁷⁷ países miembros de dicho organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales.

2.16. MÉTODOS PARA FIJAR LA REMUNERACIÓN

2.16.1. CONTRATO INDIVIDUAL

Generalmente, se utiliza este método en dos ámbitos o momentos:

- Puede darse, cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador, en circunstancias de transitoria escasez de trabajadores con cierta calificación o de cierta profesión, o cuando el empleador tiene interés en los servicios de un trabajador determinado y este puede optar entre varios empleos.

A partir de ciertos niveles, el juego de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo regula su precio estableciendo mínimos que podrían denominarse "naturales", situados por encima de los mínimos señalados por el Estado y por la negociación colectiva.

- Es más común el trato individual si, como sucede en realidad, la remuneración o el ingreso mínimo son extremadamente bajos, y el empleador no podría tomar fácilmente a un trabajador con una cierta calificación profesional pagándole esas sumas, en cuyo caso ofrece algo más que éstas. En la práctica, la remuneración, así determinada, resulta de una decisión unilateral del empleador. Estos trabajadores se hallan, por lo general, fuera del ámbito de la negociación colectiva, pues en muchos de los centros de trabajo a los cuales ingresan, casi siempre son pequeñas empresas y en ella no hay sindicato; o no pertenecen a sindicatos por su actividad profesional independiente.

⁷⁶ Jaime Maristany, op. cit. págs. 265 al 269

⁷⁷ OIT, www.ilo.org/ilolex/spanish/mstatess.htm, donde se aprecia los países miembros, así como el Perú, que es desde el 28 de junio de 1919

Cualquiera que sea el número de trabajadores a los cuales se extienda esta forma de fijación del monto de la remuneración, hay ciertas reglas del Derecho que le son aplicables.

En primer lugar, el acuerdo debe establecer montos superiores a los mínimos prescriptos por el Estado o por convención colectiva. A falta de acuerdo regirá necesariamente el mínimo estatal o convencional. Un acuerdo estableciendo sumas inferiores a los mínimos sería nulo, y el empleador debería reintegrar la diferencia al trabajador (Constitución art. 26º, segundo párrafo).

En segundo Lugar, los montos fijados permanecen invariables hasta la celebración de un nuevo acuerdo entre el empleador y el trabajador, salvo que mientras tanto se haya producido un aumento estatal o se haya dispuesto una elevación señalada por una convención colectiva o un laudo arbitral que supere la remuneración pactada, en cuyo caso regirá la que sea pertinente⁷⁸.

En la sociedad liberal, la manera más directa y simple es la del acuerdo individual; en este caso normalmente es el empresario el que decide pagar una suma determinada y trata de conseguir quien trabaje por esa cantidad. Por su parte el individuo estima el valor de la tarea en un tanto y trata de conseguir quien se lo pague.

Esta forma de oferta y demanda es factible en el personal especializado consiguiendo óptimo nivel remunerativo, que en principio pensaba pagar el empresario, para evitar perder sus recursos humanos competitivos.

2.16.2. CONVENCIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social. Este procedimiento constituye el marco legal que posibilita el ejercicio del derecho de negociar de los trabajadores, y, recíprocamente, el cumplimiento de la obligación de negociar de los empleadores o

⁷⁸ Jorge Rendón Vásquez, op. cit. págs. 376 y 377

de otras personas respecto de los trabajadores dependientes y de los trabajadores independientes a los cuales subordinen económicamente⁷⁹.

Pese a ser, en todas partes, un procedimiento para concertar el precio de la fuerza de trabajo, la negociación colectiva se encuentra profundamente marcada por la evolución jurídica, económica y social de cada país. Sus caracteres y etapas obedecen a situaciones específicas, casi siempre expresivas de una grave conflictividad.

A la convención colectiva se le ha definido como un acuerdo establecido entre una organización sindical de trabajadores y un empleador o una organización de empleadores, por el cual se crean normas obligatorias para las partes que se extienden a todos los individuos representados por las organizaciones. Como lo dijera Carnelutti con una frase memorable, “las convenciones colectivas tienen el cuerpo del contrato pero el alma de la ley”⁸⁰. No contienen, por lo tanto, solo obligaciones, casi siempre a cargo del empleador, sino, más que ello, reglas de cumplimiento forzoso de las que nacen obligaciones y derechos.

Las convenciones colectivas surgieron en el campo de las relaciones de trabajo, gracias a la acción organizada de los trabajadores en sindicatos y otras formas asociativas de fines reivindicativos y políticos, mediante las cuales les planteaban a los empleadores mejores condiciones de trabajo, aumentos de remuneraciones y otros derechos sociales, casi siempre bajo la presión de la huelga para quebrantar su resistencia y obligarles a llegar a acuerdos. Las organizaciones sindicales, son, en la práctica, una técnica de delegación del poder de cada trabajador y del conjunto que todos ellos forman en una empresa, una actividad profesional o una circunscripción territorial, en un grupo de dirección, para tratar con los empleadores; su fuerza reside en la convicción de la necesidad de respaldar a este grupo, y de acatar sus decisiones y las de toda la organización reunida en asamblea. Económicamente, centralizan la oferta de la fuerza de trabajo en un solo acto para establecer las condiciones en que deberá ser utilizada por los empleadores. El procedimiento para llegar a una concertación o acuerdo constituye la negociación colectiva; y el resultado al que se llega es la convención colectiva, salvo cuando, bajo una política estatal intervencionista, ante la imposibilidad de un

⁷⁹ Jorge Rendón Vásquez, Derecho del Trabajo Colectivo, pág. 211

⁸⁰ Citado por Jorge Rendón Vásquez, El Derecho como Norma y como Relación Social, págs. 121 y 122

acuerdo por la resistencia de las partes a ceder en sus posiciones, el Estado debe intervenir dictando una resolución de cumplimiento obligatorio en función de su imperium, o cuando la cuestión es diferida a uno o varios árbitros.

De modo general, en todos los países con economía capitalista, la organización sindical, la negociación colectiva, la convención colectiva y la huelga son hechos regulados legalmente. Incluso, las normas que garantizan su ejercicio han alcanzado jerarquía constitucional. Es lo que sucede en nuestro país donde la Constitución de 1993 reconoce expresamente los derechos de sindicación, negociación y convención colectivas y de huelga (arts. 28° y 42°), si bien existe la tendencia a ignorarlos o infringirlos por los empleadores y las autoridades del Poder Ejecutivo, y, en ciertos casos, por los Poderes Legislativo y Judicial, lo que es otra manifestación de la naturaleza de clase de todos ellos.

La convención colectiva se proyecta del campo de las relaciones laborales a otros Campos. Inicialmente solo podía darse en la empresa privada con trabajadores dependientes; luego, ha avanzado hacia los trabajadores independientes en la forma de acuerdos con quienes negocian económicamente; después ha sido reconocida también para los trabajadores al servicio del Estado en su trato con este.

En el Perú, desde el Decreto Supremo del 3° de mayo de 1961 sobre formación de organizaciones sindicales, pasando por el Decreto Supremo n.º 006-71-TR, que reguló el procedimiento de negociación colectiva, hasta llegar al Decreto Ley n.º 25593, que es un dispositivo integral para regular las relaciones colectivas de trabajo, donde se aprecia un fuerte intervencionismo del Estado que no permitió construir una autonomía sindical sólida. Bajo el argumento de la implantación del modelo de economía de mercado, se restringe seriamente la libertad sindical y la autonomía de la negociación colectiva, lo que ha traído como consecuencia un desmoronamiento del sindicalismo en el Perú. No cabe duda que en todo esto existe una distorsión, porque como ya hemos visto, la economía de libre mercado exige todo lo contrario, es decir, la no intervención del Estado en las relaciones colectivas de trabajo. En los actuales momentos, se hace indispensable un cambio de actitud del Estado peruano que debería abandonar el criterio restrictivo para dar paso a la promoción del sindicalismo, dando cumplimiento al artículo 28° de la Constitución

vigente que le ordena al Estado garantizar la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva⁸¹.

Es la mejor expresión de la nueva sociedad. La convención colectiva es un acuerdo a través del cual se determinan condiciones generales de trabajo. Es un producto de la revolución industrial, algo nueva en el mundo de los contratos.

La forma de la convención colectiva puede ser desde un breve texto que determina algunos principios de la relación y fija remuneraciones mínimas hasta un voluminoso acuerdo que establece con detalle los procedimientos a seguir para cada variante que se pueda dar en el desarrollo del trabajo.

También son distintos los convenios por su jurisdicción. Y así hay convenios nacionales, provinciales, regionales; convenios de empresa o de ramo o de industria. Hay convenios únicos o más de un convenio para una misma actividad por haber más de un sindicato autorizado.

Lo importante es que los dos grupos que conforman la moderna relación de trabajo, se reúnen y dentro de algunas de las múltiples variantes señaladas establecen las bases del contrato individual. Estas son las condiciones mínimas que las empresas podrán mejorar si así lo deciden y siempre que el convenio se lo permita.

La negociación colectiva, en todas sus modalidades, constituye un elemento participatorio por excelencia en las políticas modernas de fijación remunerativa. El Estado solamente se ha reservado la regulación del salario mínimo legal. Para proteger a los trabajadores sin categoría profesional; pues el resto de los trabajadores se han ideado formas tripartitas (trabajadores, empleadores y el Estado) de regulación remunerativa⁸².

El convenio ha venido a subsanar la preocupación de los empleados que se sintieron en sus momentos explotados por las empresas. De esta manera se consiguen, por un lado el establecimiento de un ingreso que se considere suficiente y por otro lado la libertad de remunerar de acuerdo a los meritos de cada uno. Sin embargo, la tendencia actual de los convenios colectivos es a la fijación de remuneraciones básicas lo que es importante para el mejoramiento de las relaciones en el trabajo.

⁸¹ Francisco J. Romero Montes, en Busca de la Promoción del Sindicalismo. Revista de Trabajo y Seguridad Social, Lima, marzo 1997, págs. 38 y 39

⁸² Francisco Gómez Valdez, op. cit., pág. 378

2.16.3. DECISIÓN DEL ESTADO

El salario constituye para los trabajadores, el mínimo social necesario e indispensable para resolver las necesidades materiales y espirituales de subsistencia, tanto para él y su familia, criterio establecido solemnemente por el art. 24º de la Constitución Política graficando un esfuerzo, aunque lírico, de ese intervencionismo. Asimismo, a través de los salarios, los Estados modernos organizan mejor la justa redistribución de sus riquezas y finalmente, ejercen un control cerrado de las actividades empresariales⁸³.

En otras palabras, el Estado interviene en áreas de la vida social y económica con instrumentos normativos que limitan la autonomía de los individuos y de los grupos en la determinación y defensa de sus propios intereses⁸⁴. Decide en algunas ocasiones las remuneraciones del personal en relación de dependencia. Sin embargo hay que distinguir entre el caso de sus propios empleados y el caso de los que trabajan para otras sociedades o personas.

En el caso de las personas dependientes el Estado, determina las remuneraciones a través de Decreto Supremo con efectos para todo el territorio (**erga omnes**), el cual es dado por el Presidente Constitucional y refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

En el Perú, luego de transcurrido un tiempo prudencial de la controversia laboral, se ingresa a la etapa de conciliación o si ésta se venciese, y no se hubiera llegado a un acuerdo sobre los puntos del pliego de reclamos en debate, se abren dos vías: a) el arbitraje; y b) la prosecución de la negociación con una declaratoria de huelga de los trabajadores. En ambos casos, los trabajadores tienen la iniciativa para dar curso a una u otra vía, puesto que son ellos los interesados en arribar a un acuerdo para obtener mejoras en sus remuneraciones y condiciones de trabajo, u otros derechos o beneficios⁸⁵.

Finalmente el Estado fija remuneraciones especiales, tales como el salario mínimo, el salario familiar y los porcentuales por trabajo extra o nocturno. Cual deba ser la posición del Estado en un tema sobre el que no hay acuerdo. Desde las posiciones más intervencionistas hasta las más liberales todas se han reproducido a

⁸³ Ibidem, pág. 377

⁸⁴ Citado por Francisco Alemán Páez, "Consecuencias de la Flexibilidad y la Desregulación en la Configuración del Mercado de Trabajo y en la Ordenación de las Relaciones Laborales", pág. 93

⁸⁵ Jorge Rendón Vásquez, op. cit., pág. 239

lo largo de la revolución industrial. Hoy en día parecería haber una posición rígida en los llamados países socialistas, donde el Estado se sustituye a las partes y otras más flexibles en los demás países, que con múltiples variantes tienden en líneas generales a dejar que las partes resuelvan por sí el problema dentro del contexto de una reglamentación estrecha, bajo supervisión del Estado y con su intervención subsidiaria en caso de desacuerdo o conflicto; tal es así, como en el Perú, se fija el salario previo diálogo social tripartito (Estado, empleador y trabajador) ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción de Empleo – CNTPE y a falta de acuerdo o carencia de participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. Entonces, el Estado decide sobre la cuantía a fijar por remuneración mínima.

2.16.4. DECISIÓN DE TERCEROS

La fijación de la remuneración por decisión de terceros es la menos usual. Ella se produce principalmente en caso de arbitraje voluntario y en la ocurrencia de las comisiones paritarias (integradas por organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector o subsector) o multipartitas y otros casos especiales⁸⁶ (se forman con miembros de ambas partes, del Estado o independientes). Tal como dispone el art. 71° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo n.º 010-2003-TR. V.gr., las empresas del Estado sujetas al régimen privado, los incrementos que otorguen o acuerden solo podrán efectuarse previa Resolución Suprema que autoriza y refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas.

En términos generales, la decisión de terceros no está bien difundida en cualquiera de sus dos formas; elegidos por las partes o comisiones especiales creadas por la legislación o actuando en base a una tradición aceptada. Las partes negociadoras tienen una cierta aversión a poner la decisión de su problema en manos de un tercero; tanto por la desconfianza de las partes en poner sus asuntos en manos de terceros⁸⁷.

⁸⁶ Ibidem, pág. 272 al 273

⁸⁷ Jaime Maristany, op. cit., págs. 259 a 263

CAPITULO III

LEGISLACIÓN NACIONAL

En este capítulo se detallan los instrumentos nacionales vigentes, en relación con la remuneración mínima; tales como:

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

“Artículo 24º

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

(...)”

La vigente Constitución Política, fue promulgada el 29 de diciembre de 1993, publicada el 30 de diciembre de 1993 y entró en vigencia a partir del 31 de diciembre de ese mismo año. De conformidad con el artículo 1º de la Ley n.º 27600, publicada el 16 de diciembre de 2001, se suprime la firma de Alberto Fujimori Fujimori, del texto de la Constitución Política del Estado de 1993, sin perjuicio de mantener su vigencia, en aplicación de la Resolución Legislativa n.º 009-2000-CR, que declaró su permanente incapacidad moral y, en consecuencia, la vacancia de la Presidencia de la República⁸⁸. Finalmente el Tribunal Constitucional mediante sentencia publicada el 25 de enero de 2003, declaran infundada la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley n.º 27600 interpuesta por el Colegio de Abogados del Cusco, signado con expediente n.º 014-2002-AI-TC, donde concluyó: “...; que el retiro de la firma de Alberto Fujimori en el documento de promulgación es legítimo, pues no despromulga la Constitución de 1993...”.

Las disposiciones de la Constitución de 1979, son antecedentes de la Carta Magna de 1993, tal como se aprecia en los derogados arts. 43º y 49º.

⁸⁸ Ministerio de Justicia, Sistema Peruano Información Jurídica, <http://spij.minjus.gob.pe/>

Artículo 43º.- El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual.

El trabajador varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.

Las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores cuando las circunstancias lo requieren.

La ley organiza el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa”.

Artículo 49º.- El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años”.

Las dos Constituciones reconocen por igual:

- Que el trabajador tiene derecho a una remuneración que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual aunque con diversos énfasis.
- Que el pago de remuneraciones y beneficios sociales es preferente a cualquiera otra obligación del empleador.
- Que las remuneraciones mínimas se regulan con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. La Constitución de 1979 era más específica en el sentido que la regulación consistía en un reajuste periódico.
- Sobre el tema de remuneraciones, sin embargo, la Constitución de 1979 contenía dos normas que han desaparecido de la de 1993:
- La primera que establecía el derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador de parte de varón y mujer. La norma especifica el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Si bien está contenido ya en el artículo 2º inciso 2 de ambas Constituciones, y también en términos genéricos en el inciso 1 del artículo 26º de la Constitución de 1979, hubiera sido deseable mantenerlo porque en la realidad, esta discriminación sí existe en la vida cotidiana.
- La segunda es la norma que mandaba organizar el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia

numerosa. Hubiera sido también adecuada a la realidad, aunque hay que tener en cuenta dos cosas: que durante la vigencia de la Constitución de 1979 nunca se puso en ejecución y que la Constitución de 1993 favorece una política de control de la natalidad más enfáticamente que la de 1979. Si bien es cierto que la familia numerosa no consiste sólo en el número de hijos que el matrimonio tiene (porque pueden depender de él otros muchos parientes) sí es cierto que uno de sus fundamentos es el número de descendientes directamente dependientes. Dice Carlos Blancas:

“Se elimina la referencia a las asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa, por lo cual la legislación vigente sobre esta materia - que concede beneficios diminutos - pierde su base constitucional lo que por cierto no le impide subsistir”⁸⁹.

El artículo 24º de la Carta Magna de 1993 está dirigido a tratar el tema de la remuneración al trabajo y contiene normas sobre la equidad de la remuneración, sobre la prioridad del pago y sobre las remuneraciones mínimas. Aunque se suprime la referencia al reajuste periódico de aquella.

En lo que respecta a la remuneración, no se abandona pese a la perspectiva neoliberal que preside el texto, el concepto de remuneración mínima (artículo 24º), producto por excelencia de la intervención niveladora del Estado sobre las desigualdades sociales⁹⁰.

En primer lugar se establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y esta equidad debe ser fijada en relación a algún parámetro. Uno primero es la cantidad de trabajo aportado: a igual calidad, el que trabaja más deberá recibir mayor remuneración que el que trabaja menos. Esto se logra mediante mecanismos compensatorios de diverso tipo que van desde el aumento de remuneración, hasta el pago por trabajo o por hora adicional realizados.

Otro factor de equidad en la remuneración es la calidad del trabajo si una persona presta una labor más elaborada o hecha con mayor cuidado, o para la que ha requerido mayores calificaciones como práctica o estudios. Entonces dicha calidad también deberá ser reconocida con un pago proporcionalmente mayor.

⁸⁹ Carlos Blancas Bustamante, Los Derechos Laborales y la Estabilidad del Trabajo en la Constitución de 1993, pág. 101

⁹⁰ Javier Neves Mujica, Introducción al Derecho Laboral, pág. 53

La remuneración debe ser suficiente para procurarle a él y a su familia, el bienestar material y espiritual. Este parámetro de la determinación de las remuneraciones ya no tiene que ver con el trabajo aportado en sí mismo, sino con una cantidad referente al consumo que debe hacer la persona. ¿Consumo para qué? Para el bienestar material y espiritual.

Obviamente es muy difícil valorizar el bienestar espiritual, pero sí es posible, relativamente, hacerlo con el material. Se puede determinar que consumo mínimo humano y razonable deben hacer una persona o una familia promedio y en función de ello, estimar escalas globales para una sociedad o grupo humano determinado. Se entiende que el bienestar material dependerá no solamente de una canasta de productos y servicios que la persona va a adquirir, sino que también habrá ciertas diferencias de calidad en función de las calificaciones y ubicación social que se estima tendrá ese trabajador con su familia. Entonces, hay canastas mínimas y otras de mayor costo. Estas, son estimaciones que valen para determinadas sociedades o determinados territorios durante ciertos períodos y se forman averiguando los costos de la alimentación, vestido, educación, servicios de agua, energía, etc.; y haciendo un estimado del costo promedio que tiene para una persona sobrellevar dichos gastos. El monto resultante será un piso a partir del cual se podrá fijar las remuneraciones. Esta es una operación que por un lado, la hace el propio Estado principalmente para fijar las remuneraciones mínimas y por otro la hacen las propias empresas y las organizaciones de trabajadores donde las hay para obtener sus propios cálculos para las decisiones que les corresponden⁹¹.

El jurista Bernales Ballesteros, dice que el bienestar material equivale a la satisfacción de las necesidades mínimas para la sobrevivencia: alimentación, vestido, vivienda, salud son tal vez las que no pueden quedar sin cubrir. El bienestar espiritual, por su lado, significa de todas maneras la posibilidad de educarse, de procurarse descanso y de crear las condiciones para el progreso personal⁹².

Ninguno de estos aspectos debe ser tomado en sus significados extremos. Sin embargo, quiere decir que los mínimos correspondientes a la dignidad humana de quienes están involucrados, sí deben ser alcanzados. En el primer párrafo del art. 24º de la vigente Constitución existe en la remuneración una dimensión individual y

⁹¹ Marcial Rubio Correa, Estudio de la Constitución Política de 1993, págs. 213 a 217

⁹² Enrique Bernales Ballesteros, La Constitución de 1993, pág. 255

una familiar. Por consiguiente, el cálculo de las remuneraciones del trabajador debe considerar necesariamente sus necesidades y las de su familia.

El segundo párrafo del art. 24° de la Ley Fundamental en vigor establece el pago preferente de las deudas por remuneraciones y beneficios sociales al trabajador. Quiere decir, durante el funcionamiento de la empresa los primeros pagos que debe hacer el empleador es a sus trabajadores. Si no ocurre así, pueden recurrir a la autoridad competente para su cumplimiento.

Cuando la empresa entra en fase de liquidación (por quiebra o por cualquier otra razón), las deudas del empleador que debe pagarse primero son también las que tiene frente a los trabajadores por remuneraciones y beneficios sociales. Luego cobrarán los demás acreedores. El pago preferente es muy importante porque puede suceder que los bienes de la empresa en liquidación no alcancen para pagar todas las deudas y entonces, quienes tienen preferencia de cobro también tienen la mejor posibilidad de recibir íntegros sus créditos laborales.

El párrafo final del art. 24° de la actual Ley de Leyes habla de las remuneraciones mínimas y las cantidades que el Estado fija por norma jurídica como el menor pago posible a un trabajador en el país o en una determinada parte del país; es por cuanto el mercado funciona imperfectamente con los trabajadores de menores ingresos y la remuneración que les fijaría sería irrisorio. Esto ya fue experimentado en el mundo durante el siglo XIX y de esas experiencias traumáticas apareció precisamente la necesidad de fijar las remuneraciones mínimas.

Ricardo Marcenado sostiene, el salario mínimo desde un punto de vista económico, se justifica; también la intervención del Estado en favor de aquellos que no tienen poder de negociación para establecer un nivel adecuado de salarios mínimos que permitan el máximo nivel de empleo al máximo salario posible. Es decir una eficiente asignación y retribución de los factores de producción. Incluso elevándose el salario mínimo a un nivel adecuado no se produce desempleo, aunque resulte paradójico, ya que se aumenta la capacidad adquisitiva del ciudadano generando mayor demanda y consecuentemente mayor productividad y empleo⁹³.

Las remuneraciones mínimas se fijan en función del gasto que debe hacer cualquier trabajador para subsistir. El Estado realiza determinados cálculos y en

⁹³ Ricardo Marcenado Frers, El Trabajo en la Nueva Constitución, pág. 221

función de ellos fija el monto correspondiente. ***En el Perú, los salarios mínimos han tenido cantidades irrisorias que no cumplen con la función que les da la Constitución ni tampoco con el papel de estimulación de la economía.***

Según Marcenado, las remuneraciones mínimas son varias. El ***texto constitucional no habla de remuneración mínima sino de remuneraciones mínimas en plural***. Tal dato no es casual. Esto es así por que, como no escapa a nadie, las condiciones de las empresas e industrias en todo el país son distintas, tanto en sus ingresos como en sus gastos. Así, una empresa en provincias costeras o serranas tendrá ingresos menores pero asimismo los requerimientos de los trabajadores, también son menores. En cambio una industria en zona de selva tendrá requerimientos por parte de sus trabajadores más altos. Esto justifica en cierta medida el establecimiento de remuneraciones mínimas diferenciales en función a las regiones a las que pertenecen los empleadores⁹⁴.

El autor se pone en la hipótesis de si podría establecerse remuneraciones mínimas en función de variables más detalladas como la actividad o el volumen de la empresa. Sin embargo, cabría preguntarnos si podría establecerse remuneraciones mínimas distintas por actividad, o por el volumen y dimensiones de la empresa. ¿No sería conveniente establecer remuneraciones mínimas diferentes para la pequeña y mediana industria en relación a la gran industria? o ¿No sería adecuado señalar remuneraciones mínimas distintas para el agro, pesca, construcción civil, etc.?

Quizá sea uno de los temas más político las remuneraciones mínimas. Aquí se debe contemplar el criterio de lo racional con el principio de igualdad y de respeto por la autonomía sindical. El establecimiento de remuneraciones mínimas es un proceso delicado que debe procurar introducir justicia al mercado, pero no distorsiones que lo alejen del modelo⁹⁵.

Dando otro enfoque Bernal Ballesteros, enuncia que el salario mínimo constituye una de las figuras del Derecho Laboral valioso por su espíritu de justicia que debe ser mantenida, más allá de los sistemas políticos y económicos que existan. Con el tiempo y desarrollo del país, el salario mínimo tiene que pasar a constituir una medida real de la vida humana elemental de una familia tipo (*en el caso peruano el número de hijos es de tres; entonces la familia tipo es de cinco personas*). Hoy a pesar que el salario mínimo existe hace más de treinta años en el

⁹⁴ Idem

⁹⁵ Ibidem, pág. 222

Perú, aún no consigue ser esa medida de manera fidedigna. En muchos casos, el salario mínimo solo ha sido una cifra irrisoria que no reflejaba en absoluto lo que conceptualmente pretendía⁹⁶.

3.2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

“Artículo 23º

(...)

2.-Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

3.-Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social (...).”

El 10 de diciembre de 1948, en París, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos mediante resolución 217 A (III). Ratificado por el Perú por Resolución Legislativa n.º 13282, del 12 de diciembre de 1959⁹⁷; publicada el 15 de diciembre de 1959, en el gobierno del Presidente Manuel Prado Ugarteche.

Dos elementos importantes aporta la Declaración Universal, que no se hallan en nuestra vigente Constitución Política:

- La igualdad de salario por trabajo igual, lo que se aplica a todas las personas comparadas entre sí y particularmente, a la discriminación por razón de género en la que el fenómeno de pago desigual por igual trabajo es frecuente.
- El hecho de que la protección social (seguridad social) podrá completar las remuneraciones insuficientes. Este, que era un fenómeno corriente en los países desarrollados una década atrás ha disminuido considerablemente en los países subdesarrollados; pero en el Perú nunca existió a escala considerable.

⁹⁶ Enrique Bernalles Ballesteros, op. cit. pág. 256

⁹⁷ Jorge Rendón Vásquez, Documentos Constitucionales de la Historia Universal, pág. 345

3.3. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

“Artículo 7º.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

(...)”.

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 19 de diciembre de 1966. Entra en vigor el 03 de enero de 1976. Por ello, en conformidad con el art. 27º, el Perú lo probó por Decreto Ley n.º 22129, con data 28 de marzo de 1978, asimismo su adhesión figura desde el 12 de abril de 1978, finalmente depositó el 28 de abril de 1978, entrando en vigencia el 28 de julio de 1978⁹⁸.

El Pacto ratifica normas que ya hemos visto antes, pero en el último apartado citado indica claramente que la existencia digna para el trabajador y su familia está relacionada con el cumplimiento de los Derechos Humanos que el propio Pacto establece. Es decir, la existencia digna tiene que ver con la satisfacción de las necesidades que emergen de los Derechos Humanos.

⁹⁸ Tribunal Constitucional, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966, http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf

3.4. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

“Artículo XIV

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948. IX Conferencia Internacional Americana.

El aporte de la Declaración Americana en relación a las normas anteriores como se ha dicho, la remuneración está relacionada con la capacidad y destreza del trabajador.

3.5. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

“Artículo 7º

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular:

a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción.

(...)”.

Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa n.º 26448, publicada el 28 de abril de

1995; instrumento de ratificación, depositado el 4 de junio de 1995. Entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999⁹⁹.

Este instrumento de carácter internacional; en el art. 7º, fomenta que el trabajador dependiente goce de debidas condiciones justas, equitativas y satisfactorias para él y su familia que se mantienen de su faena cotidiana.

3.6. CONVENIO Nº 26 DE LA OIT: MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

“Artículo 1º

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2º

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

Artículo 3º

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los

⁹⁹ Idem

trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

(...)”.

Este Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, tiene como fecha de adopción 16 de junio de 1928 y entró en vigor el 14 de junio de 1930. Durante el segundo gobierno de Manuel Prado y Ugarteche, por Resolución Legislativa n.º 14033, del 24 de febrero de 1962 el Gobierno Peruano ratificó el Convenio n.º 26 de la OIT del año 1928¹⁰⁰.

El referido instrumento, trata sobre el establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos en industrias que comprende a las de transformación y el comercio. En las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medios de contratos colectivos u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. Esta obligación, es para los países que han ratificado la convención n.º 26, para tal fin tendrán que instituir o conservar métodos que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores. Las tasas mínimas fijas son obligatorias para ambas partes y no están sujetas a reducción alguna por actos posteriores.

¹⁰⁰ Ministerio de Trabajo, Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo, <http://www.mintra.gov.ve/portal/paginas/oit/convenios/convenio26.html>

3.7. CONVENIO N° 95 DE LA OIT: SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, 1949

“Artículo 1º

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Artículo 2º

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

Artículo 3º

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Artículo 4º

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;**
- b) El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.**

Artículo 5º

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 6º

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 7º

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 8º

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9º

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 10º

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Artículo 11º

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la

liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Artículo 12º

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13º

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

Artículo 14º

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca

cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;

b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

(...)”.

El Convenio, relativo a la protección del salario n.º 95, ha sido parcialmente revisado en 1992 por el Convenio n.º 173. Este instrumento n.º 95 fue adoptado por la Conferencia General de la OIT el 1 de julio de 1949, en el lugar de Ginebra, en su sesión de Conferencia n.º 32 y entró en vigor con fecha 24 de setiembre de 1952.

El referido Convenio no genera obligación internacional alguna para el Perú; sin embargo los Convenios no ratificados, brindan al Estado miembro orientaciones sobre la política, la legislación y la práctica que debe adoptar en su ordenamiento interno¹⁰¹.

En este Convenio la OIT define el término salario como remuneración o ganancia e incluso con cláusula abierta con el fin de admitir otras denominaciones siempre y cuando pueda evaluarse en efectivo; además, establece normas que garantizan y protege el salario que percibe el trabajador.

3.8. CONVENIO Nº 99 DE LA OIT: SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (AGRICULTURA) ,1951

“Artículo 1º

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

2. Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.

¹⁰¹ Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, Informe: Revisión de la Remuneración Mínima en Perú, diciembre 2005, pág. 11

3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

Artículo 2º

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;**
- b) el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.**

Artículo 3º

1. Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

(...)”.

Este Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, fue adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional, el 28 de junio de 1951, en su sesión de conferencia n.º 34, Ginebra y entró en vigor el 23 de agosto de 1953. El Perú lo ratificó por Resolución Legislativa n.º 13284 de fecha 9 de diciembre de 1959. Instrumento de ratificación depositado el 1 de febrero de 1960.

Se adecua a los términos del Convenio n.º 26, para las actividades agrícolas y en ocupaciones conexas. Adicionando a este el pago parcial de salarios mínimos en especie y a la posibilidad de exclusión de trabajadores que son miembros de la familia del empleador ocupados por él.

3.9. CONVENIO Nº 100 DE LA OIT: SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION, 1951

“Artículo 1º

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2º

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;***
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;***
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o***
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.***

Artículo 3º

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(...)”.

Este Convenio referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Fue adoptado por la Conferencia General de los Representantes de los Miembros de la OIT, el 29 de junio de 1951, en su sesión de conferencia n.º 34, (trigésima cuarta), Ginebra, entró en vigor el 23 de mayo de 1953, de conformidad con el art. 6º del referido Convenio. El Perú lo ratificó por Resolución Legislativa n.º 13284 de fecha 9 de diciembre de 1959. Instrumento de ratificación depositado el 1 de febrero de 1960. Fecha de entrada en vigencia el 1 de febrero de 1961, es decir; para el Estado peruano desde el 01/02/1961 es vinculante, tal como esta dispuesto en el art. 6º, numeral 3 del referido instrumento.

En el invocado Convenio n.º100, la Organización Internacional de Trabajo explícitamente define el término de remuneración y a la vez indica que está comprendido por el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; en correlación de igualdad de oportunidades y de trato.

3.10. CONVENIO Nº 131 DE LA OIT: SOBRE LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, 1970

“Artículo 1º

1. Todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2º

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3º

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4º

1. Todo miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

(...)”.

Este Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, con fecha de adopción 22 de junio de 1970, en la sesión de la conferencia n.º 54 en Ginebra y entró en vigor el 29 de abril de 1972. Este instrumento laboral es meramente orientador para el Perú, porque no fue ratificado conforme al procedimiento previsto en la norma fundamental peruana.

Este instrumento complementa los Convenios mencionados. Asimismo, asegura protección a los trabajadores frente al pago de remuneraciones

indebidamente reducidas. Por otra parte, es aplicable a todos los sectores de la economía e incluso indica los requisitos para un sistema de salarios mínimos integrado. Aparte de ello, señala los criterios para la determinación de los niveles salariales mínimos; considerando las necesidades específicas de los países en vías de desarrollo.

El Convenio 131, a los salarios mínimos fijados lo considera que tienen fuerza de ley y no permite reducción alguna y la persona natural o jurídica que no acate será sancionada penalmente o con otra sanción legal.

Por otro lado, permite incluir los factores principales en la medida en que sea posible y apropiado. Es decir, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y los niveles de productividad, para la conveniencia de alcanzar un salario mínimo decente y mantener un alto nivel de empleo.

Finalmente, el Convenio 131 de la OIT dispone que la remuneración mínima sea reajustada gradualmente y en base a una periodicidad y no esperar dos o tres años; porque la pérdida de la capacidad adquisitiva se acumula y obviamente crece.

3.11. CONVENIO Nº 173 DE LA OIT: SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, 1992

“Artículo 5º

En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda.

Artículo 6º

El privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes:

a) A los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

b) A las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;

c) A las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y

d) A las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

(...)”.

Este Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, fue adoptado por la Conferencia General de la OIT con fecha 23 de junio de 1992, en su sesión de Conferencia n.º 79, en Ginebra y entró en vigor el 08 de junio de 1995. Como es de costumbre, el Perú no ratificó el mentado Convenio; así que, meramente es orientador para el Estado peruano.

El Convenio n.º 173, al término insolvencia lo designa como aquellas situaciones en que conforme a ley, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.

Subrayando la importancia del salario que reviste la característica de alimentario tanto para el trabajador y su familia; por eso, es ineludible su protección con rango de privilegio superior a los demás créditos no laborales y de esa forma no sufra las consecuencias de la insolvencia económica de su empleador que puede ser persona natural o jurídica.

3.12. RECOMENDACIÓN Nº 30 DE LA OIT: SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS DE 1928

“I

1) A fin de lograr que cada miembro que ratifique el Convenio posea la información necesaria para tomar una decisión sobre la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, los salarios efectivamente pagados y el régimen para la reglamentación de los salarios, si lo hubiere, deberían ser objeto de una encuesta en cada industria o parte de industria en la que los empleadores o los trabajadores soliciten la aplicación de métodos y proporcionen datos que prueben, prima facie, que no disponen de un régimen eficaz para la fijación de salarios y que los salarios son excepcionalmente bajos.

2) Sin menoscabar la libertad que el Convenio deja a los Estados miembros para determinar, en sus países respectivos, las industrias o partes de industria en las que estiman oportuno aplicar los métodos para la fijación de salarios mínimos, sería quizá conveniente tener especialmente en cuenta las industrias o partes de industria en las que habitualmente están empleadas las mujeres.

II

1) Cualquiera que sea la forma que revistan los métodos para la fijación de los salarios mínimos (por ejemplo, comités de fábrica para cada industria separada, comités de fábrica para grupos de industrias, tribunales de arbitraje obligatorio), debería efectuarse una investigación de las condiciones de la industria o parte de la industria de que se trate, y una serie de consultas a las partes más especialmente interesadas, es decir, los empleadores y trabajadores de esta industria o parte de industria, cuyas opiniones deberían ser solicitadas en todas las cuestiones relativas a la fijación de los salarios mínimos, y respetadas de la manera más amplia y equitativa.

2)

a) Para dar mayor autoridad a las tasas que puedan ser fijadas, sería conveniente conceder a los empleadores y a los trabajadores interesados una participación directa y paritaria en las deliberaciones y en las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, por intermedio de un número igual de representantes o con igual número de votos. En todo caso, si se concede tal representación a una de las dos partes, la otra debería estar representada en términos iguales. Los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos deberían contar también con una o varias personas independientes, cuyos votos hagan posible la adopción de acuerdos positivos en caso de que los votos de los empleadores y de los trabajadores estén divididos en partes iguales; estas personas independientes deberían ser elegidas, cuando fuese posible, de acuerdo con los representantes patronales y obreros de los organismos encargados de fijar los salarios mínimos o después de consultar a estos representantes.

b) A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de aquellos a quienes representen, los empleadores y trabajadores interesados deberían tener derecho, siempre que

las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes y, en todo caso, se debería invitar a las organizaciones existentes de empleadores y de trabajadores a que propongan los nombres de las personas que ellas recomienden para formar parte de los organismos encargados de la fijación de salarios.

(...)”.

La recomendación n.º 30, sobre la aplicación de métodos para la fijación de salarios mínimos, fue decidida en la sesión de Conferencia n.º 11 y adoptada el 16 de junio de 1928. El cual, no fue aceptado por el Estado peruano en su legislación nacional; por consiguiente, la susodicha recomendación no genera obligación alguna para el Perú; sin embargo, el Estado peruano lo puede considerar como *orientaciones* sobre la política, la legislación y la práctica que debe adoptar en su ordenamiento interno.

Esta recomendación complementa el Convenio n.º 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 y para su mejor ejecución por medio de este instrumento, se recomienda que cada miembro de la organización tome en consideración los principios y reglas expuestas en la aludida recomendación.

3.13. RECOMENDACIÓN Nº 85 DE LA OIT: SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, 1949

“(...

I. Descuentos de los salarios

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

2.

1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

a) Se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;

b) Estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o

c) Estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

II. Periodicidad en el pago de los salarios

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

a) Dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y

b) Una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

5.

1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.

2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

a) Se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y

b) Se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

III. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios

6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

- a) Las tasas de los salarios;***
- b) El método para calcular los salarios;***
- c) La periodicidad de los pagos;***
- d) El lugar de pago;***
- e) Las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.***

IV. Indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nóminas de pago

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

- a) El importe bruto del salario ganado;***
- b) Cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;***
- c) El importe neto del salario debido.***

8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

V. Participación de los trabajadores en la administración de los economatos

9. Deberían tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados, y en especial la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa”.

La recomendación n.º 85, sobre la protección del salario que data de 1949, fue adoptada por la Conferencia General de la OIT con fecha 1 de julio de 1949, Ginebra, en su sesión de conferencia n.º 32. El Perú no ha aceptado dicha

recomendación; en consecuencia, el Estado peruano si desea lo puede utilizar internamente como orientador de su política, legislación y en la práctica.

En realidad, esta recomendación es concordante con el Convenio n.º 95 sobre la protección del salario y a la vez completa las disposiciones contenidas en el Convenio materia de concordancia; con el fin de dar plena protección al salario y asegurar la manutención del propio trabajador y su familia (esposa (o), e hijos).

3.14. RECOMENDACIÓN Nº 89 DE LA OIT: SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (AGRICULTURA), 1951

“(…)

I

1. Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberían fijarse es conveniente que los organismos de fijación de salarios tengan en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado.

2. Deberían tomarse en consideración, para la fijación de las tasas mínimas de salarios, los factores siguientes: el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos en la agricultura, y el nivel general de salarios, por trabajos de calidad comparable, en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.

II

3. Cualquiera que sea la forma de los métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura, deberían efectuarse investigaciones sobre las condiciones de la agricultura y de las ocupaciones afines, y debería consultarse a las partes esencial y principalmente interesadas, es decir, los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones más representativas, si dichas organizaciones existen. Debería solicitarse la opinión de ambas partes interesadas sobre todas las cuestiones relativas a la fijación de salarios mínimos y tenerse debidamente en cuenta.

4. Para dar mayor autoridad a las tasas eventualmente fijadas, en los casos en que los métodos adoptados para la fijación de salarios mínimos lo hagan posible, se debería permitir que los empleadores y los trabajadores

interesados participaran, en forma directa y paritaria, en las funciones de los organismos de fijación de salarios mínimos, por intermedio de representantes, en igual número, o disponiendo en todo caso del mismo número de votos.

5. A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de las personas cuyos intereses representan, en los casos a que se refiere el párrafo 4, los empleadores y los trabajadores interesados deberían tener derecho, en la medida en que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes, y, en todos los casos, se debería solicitar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores existentes indiquen los nombres de las personas que recomienden para formar parte de los organismos de fijación de salarios.

6. En caso de que el método adoptado para la fijación de salarios mínimos prevea la participación de personas independientes, para el arbitraje o para otro objeto, dichas personas deberían ser seleccionadas entre las de uno u otro sexo que posean de una manera incontestable las calificaciones necesarias para cumplir sus funciones y que no tengan, en la agricultura o en las ocupaciones afines, intereses que pudieren suscitar dudas en cuanto a su imparcialidad.

III

7. Se debería establecer un procedimiento para revisar las tasas mínimas de salarios a intervalos apropiados.

IV

8. Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados, las medidas destinadas a garantizar el pago de salarios que no sean inferiores a los mínimos fijados deberían comprender:

a) Disposiciones cuya finalidad sea dar publicidad, en la forma más adecuada, de acuerdo con las circunstancias nacionales, a las tasas mínimas de salarios vigentes, y, en particular, informar de estas tasas a los empleadores y a los trabajadores interesados;

b) Un control oficial de los salarios efectivamente pagados;

c) Sanciones, en caso de infracción de las tasas vigentes, y medidas destinadas a prevenir tales infracciones.

9. Convendría emplear un número suficiente de inspectores calificados, que gocen de facultades análogas a las previstas para los inspectores del trabajo en el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947; dichos inspectores deberían realizar investigaciones cerca de los empleadores y de los trabajadores a fin de verificar si los salarios efectivamente pagados están de conformidad con las tasas vigentes, y adoptar, eventualmente, las medidas que pudieran estar autorizadas en caso de infracción de las tasas fijadas.

10. Para permitir a los inspectores el mejor cumplimiento de sus funciones, los empleadores deberían estar obligados, cuando la autoridad competente lo juzgue conveniente o necesario, a preparar documentos completos y exactos de los salarios que hayan pagado, y a suministrar a los trabajadores cartillas de salarios u otros documentos análogos, que contengan la información necesaria para comprobar si los salarios efectivamente pagados están de conformidad con las tasas vigentes.

11. En los casos en que los trabajadores, en general, no puedan ejercer personalmente, por vía judicial o por otra vía apropiada, su derecho a cobrar la suma de los salarios devengados, de conformidad con las tasas mínimas vigentes, convendría prever otras medidas que puedan considerarse eficaces para dicho efecto”.

La recomendación n.º 89, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura de 1951, también fue adoptada por la Conferencia General de los Representantes de los Miembros de la OIT, el 28 de junio de 1951, en su sesión de Conferencia n.º 34, realizada en Ginebra. En verdad, esta recomendación no ha sido aceptada por el Perú; así que, es meramente ilustrativo de acciones.

Esta recomendación considera para la fijación de las tasas mínimas de salarios, los factores: el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos y para nada indica que se considere la variable inflación que es un término aplicable para la economía.

3.15. RECOMENDACIÓN Nº 90 DE LA OIT: SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951

“(…)

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

a) Garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;

b) Promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas.

2. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las profesiones no mencionadas en el párrafo 1, en las cuales las tasas de remuneración estén sujetas a un control público, especialmente:

a) Al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otros, en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas;

b) En las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas;

c) Cuando ello fuere pertinente, a los trabajos ejecutados en virtud de contratos celebrados por las autoridades públicas.

(…)”.

Esta recomendación n.º 90, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor fue adoptada por la Conferencia General de la OIT, el 29 de junio de 1951, en su sesión de Conferencia n.º 34, en el lugar de Ginebra. El Perú no está obligado internacional

acatar porque no lo ha aceptado; sin embargo su política, legislación y práctica pueden ser encaminadas con los consejos de la OIT.

Dichas proposiciones revisten la forma de una recomendación complementaria al Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, que establece ciertos principios generales sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; considerando que dicho Convenio prevé la aplicación del principio de la igualdad al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otras disposiciones económicas; pero ello debe ser promovido o garantizado por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en el Estado peruano; como consta razonablemente en la anotada recomendación.

3.16. RECOMENDACIÓN Nº 135 DE LA OIT: SOBRE LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, 1970

“(…)

I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias;

b) El nivel general de salarios en el país;

c) El costo de vida y sus variaciones;

d) Las prestaciones de seguridad social;

e) El nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

f) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

a) No es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de vida;

b) No debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

IV. Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

a) Legislación;

b) Decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;

c) Decisiones de consejos o juntas de salarios;

d) Decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o

e) Medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

a) La selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;

b) La tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

c) Los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;

d) Los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;

e) La compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación- y de su probable evolución.

V. Reajuste de Salarios Mínimos

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de vida y otras condiciones económicas.

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de vida y otras condiciones económicas, sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de vida.

13.

1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los

recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

a) Dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;

b) Utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;

c) Sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;

d) Simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;

e) Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;

f) Protección adecuada de los trabajadores contra las represalias”.

Esta recomendación n.º 135, sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, fue adoptada por la Conferencia General de los Representantes de los Miembros de la OIT, el 22 de junio de 1970, en su Sesión de Conferencia n.º 54, desarrollada en Ginebra. No obstante, aún no es parte de la legislación nacional interna del Perú; por cuanto, no lo ha aceptado formalmente.

Esta recomendación, es muy explícita y da criterios reales para fijar el salario mínimo para la masa trabajadora dependiente que día a día entrega sus fuerzas de trabajo al empleador. Por tanto, es un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social.

3.17. RECOMENDACIÓN Nº 180 DE LA OIT: SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, 1992

“(…)

3. 1) *La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos:*

a) Los salarios, las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración, correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, inmediatamente anterior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; este período debería fijarse en la legislación nacional y no debería ser inferior a doce meses;

b) Las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;

c) Las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de año y otras primas establecidas en la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los doce meses anteriores a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

d) Todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;

e) Las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo;

f) Las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador.

2) *La protección conferida por un privilegio podría cubrir los siguientes créditos:*

a) Las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

b) Las cotizaciones adeudadas a los regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

c) Las prestaciones a que tuviesen derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador.

3) Los créditos enumerados en los subpárrafos 1) y 2) que hayan sido reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los doce meses precedentes a la insolvencia deberían ser cubiertos por el privilegio independientemente de los límites de tiempo mencionados en dichos subpárrafos:

LIMITACIONES

4. Cuando el monto del crédito protegido por medio de un privilegio esté limitado por la legislación nacional, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, dicho monto debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria.

(...)”.

Esta recomendación n.º 180, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, fue adoptada por la Conferencia General de la OIT con fecha 23 de junio de 1992, en Ginebra, en su Sesión de la Conferencia n.º 79. El Estado peruano como miembro de la OIT no aceptó la recomendación n.º 180; por lo que no es pasible de obligación internacional en ejecutar las disposiciones contenidas en la referida recomendación.

La recalcada recomendación, es concordante con el Convenio N° 95, sobre la protección del salario y con el Convenio n.º 173, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. En ese sentido, la recomendación señala los dispositivos claros y precisos para proteger los créditos laborales, desterrando así cualquier ambigüedad que pudiera perjudicar la remuneración.

3.18. CEACR-OIT: SOLICITUD DIRECTA INDIVIDUAL SOBRE EL CONVENIO MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1928 (Nº 26) PERÚ (RATIFICACIÓN: 1962) ENVÍO: 2009

“(...

...En efecto, el Consejo de Administración había decidido que el Convenio núm. 26 se encuentra entre los instrumentos que pueden ya no estar plenamente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en determinados aspectos. Por consiguiente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR sugiere que el Gobierno debería considerar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) que contiene algunas mejoras, en comparación con instrumentos más antiguos sobre la fijación del salario mínimo, por ejemplo, en lo que respecta a su campo de aplicación más amplio, al requisito de un sistema de salario mínimo integral y a la enumeración de los criterios encaminados a la determinación de los niveles salariales mínimos. La Comisión considera que la ratificación del Convenio núm. 131 es tanto más aconsejable cuanto que Perú ya cuenta con un salario mínimo legal de aplicación general (y no sólo unos salarios mínimos para aquellos trabajadores empleados en oficios excepcionalmente poco remunerados, en los que no existen acuerdos para negociar colectivamente los salarios, como prescribe el Convenio núm. 26) y su legislación parece reflejar ampliamente los requisitos de ese Convenio. La Comisión solicita al Gobierno que mantenga informada a la Oficina de toda decisión adoptada o prevista al respecto”¹⁰².

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – **CEACR**, como órgano jurídico encargado de examinar el grado de aplicación de los convenios y las recomendaciones por parte de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo - OIT; analiza las memorias transmitidas periódicamente por los gobiernos, de conformidad con los formularios de memoria aprobados por el Consejo de Administración de la OIT.

Luego, la Comisión de Expertos se reúne una vez por año y como resultado de sus trabajos, somete a la Conferencia dos informes: el primero, contiene su informe general y las observaciones sobre determinados países. Como en el caso

¹⁰² Organización Internacional del Trabajo, Normas Internacionales del Trabajo <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>

del gobierno del Perú, que le envió en el 2009 la solicitud directa individual, a fin que mantenga informada a la Oficina de toda decisión adoptada o prevista respecto al Convenio n.º C026. Document No (Illolex): 092009PER026.

En la referida solicitud, la CEACR, solicitó al Gobierno actual del Perú, representado por el Presidente Alan García Pérez, que mantenga informado sobre las decisiones adoptadas sobre el Convenio n.º 26 y si la remuneración mínima de ese entonces fijada en S/. 550.00 nuevos soles (aproximadamente 193 dólares de los Estados Unidos), es adecuado para garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores y a sus familias, especialmente en lo que atañe a su poder adquisitivo, en relación con una canasta básica de productos esenciales.

Finalmente, la Comisión sugiere que el Gobierno debería considerar la posibilidad de ratificar el Convenio n.º 131, del año 1970, por contener mejoras significativas, en comparación con el instrumento antiguo; esto es, el C026.

3.19. CEACR-OIT: SOLICITUD DIRECTA INDIVIDUAL SOBRE EL CONVENIO MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS (AGRICULTURA), 1951 (Nº 99) PERÚ (RATIFICACIÓN: 1960) ENVÍO: 2009

“(…)”

...En efecto, el Consejo de Administración había decidido que el Convenio núm. 99 se encuentra entre aquellos instrumentos que pueden ya no estar totalmente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en determinados aspectos. Por consiguiente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR sugiere que el Gobierno considere la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131, del año 1970, referente a la fijación de salarios mínimos, que contiene algunas mejoras, en comparación con instrumentos más antiguos sobre la fijación de los salarios mínimos, por ejemplo, en lo que respecta a su campo de aplicación más amplio, al requisito de un sistema de salarios mínimos integrado y a la enumeración de los criterios para la determinación de los niveles salariales mínimos. La Comisión considera que la ratificación del Convenio núm. 131 es tanto más aconsejable cuanto que Perú ya había establecido un mecanismo de fijación de salarios mínimos que comprende, ya no a los sectores individuales, como ocurría en el caso del Convenio núm. 99, sino a todos los sectores de la economía. La Comisión solicita al Gobierno que

mantenga informada a la Oficina de toda decisión adoptada o prevista al respecto.

Además, la Comisión se remite a los comentarios formulados en relación con el Convenio núm. 26”¹⁰³.

La **CEACR** como ya se explicó ut supra. Al Perú, envió en el año 2009 una solicitud directa individual, a fin que mantenga informada a la Oficina de toda decisión adoptada o prevista respecto al Convenio n.º C099. Document No (Ilolox): 092009PER099.

En la referida solicitud, la CEACR; solicitó al Gobierno de Perú que informe sobre las decisiones adoptadas sobre el Convenio n.º 99. Es más, entre los considerando de dicha solicitud se aprecia la conclusión del Consejo de Administración sobre el Convenio núm. 99, manifestando que se encuentra entre aquellos instrumentos que pueden ya no estar totalmente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en determinados aspectos. Por consiguiente, la Comisión sugirió al gobierno peruano que considere la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), que contiene algunas mejoras.

3.20. DECRETO LEY N° 14192, SOBRE FIJACION DE SALARIOS MÍNIMOS EN TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL PAÍS, 1962

“Artículo 1º.- Es obligatoria la fijación de sueldos y salarios mínimos en todas las actividades económicas del país, teniendo en consideración especialmente la naturaleza de las labores, la productividad de las actividades económicas, el costo de la vida y condiciones de trabajo en las diversas regiones.

Artículo 2º.- Encárguese al Consejo Nacional de Trabajo la preparación de un Anteproyecto de Ley en concordancia con los Convenios 26 y 99 de la OIT sobre métodos de Fijación de Salarios Mínimos en la Industria y Agricultura, en el plazo de 30 días, que será elevado al Supremo Gobierno para su revisión y promulgación.

(...)”.

¹⁰³ Idem

El Decreto Ley n.º 14192, fue publicado en el Peruano el 22 de agosto de 1962 y reglamentado con Decreto Supremo n.º 016, también publicado en el peruano, con fecha 31 de octubre de 1962.

Mediante este Decreto Ley, se determinó en su artículo primero la obligación de fijar sueldos y salarios mínimos en todas las actividades económicas del país. Asimismo, en su artículo segundo dispuso las formalidades para determinar definitivamente los métodos para fijar a futuro los salarios mínimos, conforme a los convenios vinculantes de la OIT.

3.21. DECRETO LEY Nº 14222, MÉTODOS DE FIJACIÓN DE SALARIO MÍNIMO, 1962

“(…)

Artículo 1º.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta Ley, por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual por un trabajador no calificado; salario mínimo que no debe confundirse con la retribución de los trabajadores especializados.

Artículo 2º.- Los salarios mínimos serán determinados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital que se crea por la presente Ley previa las informaciones que se eleven, las Comisiones Locales respectivas. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas los refrendará por Resolución Suprema sin afectar los acuerdos unánimes que la Comisión hubiere logrado, pudiendo en caso de discrepancia hacer en ellos las variaciones que fueren indispensables con vista de los informes de sus servicios técnicos. Podrá también el Ministerio tomar las decisiones que corresponden a la Comisión Nacional, cuando ésta lo solicite.

Artículo 3º.- Los salarios mínimos tendrán vigencia de 2 años, desde la fecha de la Resolución correspondiente. Sin embargo cuando excepcionalmente se produzcan, dentro de este plazo, alteraciones sustanciales de los factores que sirvieron para su determinación, a juicio del Ministerio de Trabajo, éste pedirá a la Comisión Nacional de Salario Mínimo

Vital que proceda a una nueva fijación o modificación transitoria, que se hará en la misma forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 4°.- El reglamento determinará las regiones económicas del territorio nacional que deben considerarse separadamente para la aplicación de salarios mínimos. Dentro de cada región se fijará los salarios mínimos correspondientes a cada actividad económica, considerándose separadamente los siguientes grupos:

- a) El comercio, la industria, los transportes urbanos, interurbanos, provinciales e interprovinciales y las ocupaciones urbanas en general;***
- b) La agricultura y ocupaciones conexas;***
- c) La minería y ocupaciones conexas; y***
- d) Cualquiera otra actividad que, según su naturaleza pueda distinguirse de las ya expresadas, no pudiendo exceptuarse ninguna actividad laboral.***

Artículo 5°.- Para la determinación del salario mínimo se tomará en cuenta, el costo de vida, en la respectiva localidad, circunscripción o región, apreciado en la forma que determine el reglamento; la naturaleza, modalidades y rendimiento del trabajo; las condiciones económicas generales de la región y las particulares de la rama de la actividad para la cual se establece.

Artículo 6°.- Cuando el trabajo se realice a destajo tomándose como unidades para el pago de las remuneraciones determinadas obras, tareas o piezas se computarán las que deban cumplirse en la jornada máxima legal o contractual; y las tarifas que se les asignen no deberán significar al trabajador con eficiencia y productividad normales una remuneración menor que el salario mínimo de los trabajadores a jornal.

Artículo 7°.- El trabajo industrial a domicilio tendrá como salario mínimo el que se establezca conforme a esta Ley, sin perjuicio de las aplicaciones de las Leyes n.° 2851, 8514 y 10642.

Artículo 8°.- La calidad de aprendiz, las condiciones de su entrenamiento y la relación entre su salario y el mínimo que se establezca conforme a esta Ley serán determinados en los reglamentos especiales que se dicten al efecto quedando entendido que la relación entre el salario mínimo y el de aprendiz regirá durante el período de aprendizaje.

Artículo 9°.- Los pagos que haga el empleador, a su costo, de obligaciones legales de cargo del trabajador aplicables a su remuneración,

tales como impuestos o cotizaciones de seguro social u otros similares correspondientes al trabajador, serán tenidos en cuenta para el cumplimiento de la obligación de pagar el salario mínimo que se establezca conforme a esta Ley, salvo acuerdos contractuales que hayan establecido lo contrario.

Artículo 10°.- Los alimentos crudos o por prepararse que se entreguen a los trabajadores como pago en especie de parte del salario y que sean de su libre disposición serán valorizados de acuerdo con los datos de la Dirección General de Estadística y su valor se tendrá en cuenta en forma expresada en el artículo 9° que precede.

Artículo 11°.- Será también valorizado y considerado en la forma que se establece en el artículo anterior, cualquier pago en especie que el empleador haga al trabajador a cuenta de su remuneración o como parte de ella.

Artículo 12°.- Se computarán para integrar los sueldos y salarios mínimos, las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador.

Artículo 13°.- No serán tenidos en cuenta para los efectos de esta Ley los alimentos preparados que se entreguen al trabajador para su consumo directo en el centro de trabajo ni los beneficios que no sean susceptibles de evaluación cierta e inmediata.

Artículo 14°.- El salario mínimo deberá ser igual por jornada, en iguales trabajos dentro de las mismas condiciones, para hombres y mujeres, excepto el caso a que se refiere el artículo 15° inciso d) de esta Ley.

Artículo 15°.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, previo estudio exhaustivo y sirviéndose de los elementos técnicos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas y otras entidades pudieran ofrecerle, podrá determinar salarios mínimos inferiores al tipo general correspondiente, en los siguientes casos:

- a) Remuneración de los menores de 14 a 18 años de edad;*
- b) Remuneración de los menores de 18 a 20 años de edad, siempre que el trabajo no sea igual al desempeñado por los trabajadores adultos;*
- c) Remuneración de mayores de 60 años con deficiencia comprobada;*

d) Remuneración de las mujeres, en trabajos en que su rendimiento sea notoriamente inferior al de los hombres. DEROGADO¹⁰⁴.

e) Remuneración de personas que de modo permanente o por periodos prolongados padezcan enfermedad, invalidez u otras formas de reducción de su rendimiento personal en relación con el que considere normal;

f) Remuneración del trabajador agrícola que en virtud de su contrato de trabajo disfrute como parte de su remuneración del derecho al uso de la tierra.

Artículo 16°.- Los salarios mínimos fijados por contrato colectivo y modalidades que se hayan pactado al respecto, prevalecerán sobre los que se establezcan conforme a esta Ley cuando fueren mayores y se igualarán a éstos cuando resulten inferiores.

Artículo 17°.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, hechos los estudios correspondientes, podrá extender a una misma rama de actividad económica o a toda una industria especialmente considerada, los salarios mínimos establecidos por contrato colectivo, en no menos del 80% del total de centros de trabajo de la respectiva actividad o industria, siempre que la extensión sólo afecte a una región económica determinada. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas refrendará esta medida mediante una Resolución Suprema.

Artículo 18°.- Todo trabajador tiene derecho de recurrir a las autoridades, jueces y tribunales competentes para reclamar lo que se le adeudare por inobservancia o infracción de los salarios mínimos vitales que se establezcan conforme a esta Ley, sin perjuicio de las sanciones que deba imponerse al infractor.

Artículo 19°.- Nada de lo dispuesto en la presente Ley o en las medidas resultantes de su aplicación podrá afectar o disminuir el importe de los derechos y beneficios que correspondan al trabajador en virtud de las leyes y demás normas vigentes o estipulaciones contractuales.

¹⁰⁴ (...) que es objetivo del gobierno revolucionario de la fuerza armada, eliminar todo trato discriminatorio que limite las oportunidades o afecte los derechos y dignidad de la mujer; que el artículo 15° inc. d) del Decreto Ley n.° 14222 prevé la determinación de remuneraciones inferiores a las mujeres por razón de su rendimiento; en uso de las facultades de que está investido y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; ha dado el Decreto Ley siguiente: ARTÍCULO ÚNICO.- derógase el inciso d) del artículo 15° del Decreto Ley n.° 14222. Dado en la Casa de Gobierno, Lima, ocho de julio de mil novecientos setenticinco. General de División EP. JUAN VELASCO ALVARADO, Presidente de la República (...).

CAPITULO II

DE LOS SUELDOS MÍNIMOS

Artículo 20°.- Los sueldos mínimos para los empleados, salvo acuerdos contractuales, se regirán por las disposiciones de la presente Ley y por la de los reglamentos que al efecto se dicten por el Ministerio de Trabajo, previa consulta a la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, cuando deba atenderse a circunstancias no previstas en aquella.

CAPITULO III

DEL SALARIO MÍNIMO EN LA AGRICULTURA

Artículo 21°.- Los salarios mínimos en la agricultura y ocupaciones conexas, se regirán por las disposiciones de la presente Ley y, especialmente, por los del presente capítulo.

Artículo 22°.- Para la determinación de los salarios mínimos en la agricultura y ocupaciones conexas se tendrá en previa consideración las facilidades de vivienda, servicios generales y otras que, además del pago de salarios en dinero efectivo o en especie, otorgue el empleador, en cumplimiento de disposiciones obligatorias vigentes o por efecto de contratos colectivos o en virtud de la costumbre y que hacen menor el correspondiente costo de vida.

Artículo 23°.- En la Agricultura la remuneración de las actividades estacionales o de temporada se regirán por las disposiciones que considere el reglamento, no pudiendo ser menor que el salario mínimo vital de la zona.

CAPITULO IV

DE LA MINERÍA

Artículo 24°.- Los salarios mínimos en la minería serán determinados conforme a las disposiciones de la presente Ley que resulten aplicables, debiendo estarse en lo demás a lo que dispongan los reglamentos que se dicten al efecto, previa consulta con la Comisión Nacional de Salario Vital.

CAPITULO V

ORGANISMOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Artículo 25°.- Crease la Comisión Nacional del Salario Mínimo Vital con la participación directa de los empleadores y trabajadores de las siguientes actividades privadas: Comercio, (1 empleador y 1 trabajador); Industria, (1 empleador y 1 trabajador); Banca, Crédito y Seguros (1 empleador y 1

trabajador); Minería (1 empleador y 1 trabajador); Pesquería, (1 empleador y 1 trabajador); Dicha Comisión debe estar presidida por 1 representante del Gobierno e integrada por tres miembros independientes designados por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por la Universidad de Ingeniería y por la Universidad Agraria, debiendo tener la calidad de Catedráticos especializados en la materia. El reglamento establecerá la forma de asesoramiento de la Comisión por Entidades e Instituciones Oficiales así como respecto a la organización de una Oficina Técnica Especializada¹⁰⁵.

Artículo 26°.- *La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital propondrá al Ministro de Trabajo el establecimiento y la composición de comisiones locales para las distintas regiones económicas.*

Artículo 27°.- *Las comisiones locales deberán estar integradas paritariamente por igual número de personeros de los empleadores y trabajadores, designados por asociaciones suficientemente representativas de unos y otros, respectivamente. Funcionarán bajo la presidencia del funcionario del Ministerio de Trabajo que designe el Ministro; y, en su defecto, de la autoridad política, judicial, administrativa o municipal que designe el Ministerio de Trabajo a propuesta del Consejo Nacional de Trabajo.*

Artículo 28°.- *En las circunscripciones donde no hubiere asociaciones de empleadores o de trabajadores, o no fueren unas u otras suficientemente representativas, la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital propondrá al Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas la designación de aquellos empleadores o trabajadores o personeros elegidos por unos u otros que deban integrar las comisiones locales en representación de su sector. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas refrendará esta designación.*

Artículo 29°.- *Corresponde a la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital:*

¹⁰⁵ (...) que es necesario ampliar el número de miembros de la comisión creada por el art. 25° del Decreto Ley n.° 14222, con representantes de los empleadores y de los trabajadores de la agricultura, del transporte y de los servicios; en uso de las facultades de que esta investida; ha dado el siguiente Decreto Ley: ARTICULO UNICO.- ampliase el número de miembros de la Comisión creada por el art. 25 del Decreto Ley n.° 14222, con los representantes de las siguientes actividades: agricultura (1 empleador y 1 trabajador); transporte (1 empleador y 1 trabajador); y servicios (1 empleador y 1 trabajador). Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y dos. GENERAL DE DIVISION RICARDO PEREZ GODOY, Presidente de la Junta de Gobierno (...).

a) Estudiar y proponer al Ministerio de Trabajo el establecimiento y reforma de métodos adecuados directamente aplicables a cada actividad económica y en cada circunscripción, para el conocimiento de los elementos que deben considerarse para la fijación de salarios mínimos.

b) Impartir instrucciones a las comisiones locales para la aplicación de los métodos aprobados y pronunciarse consultivamente sobre las dudas a que se expongan en relación con la materia.

c) Vigilar la preparación, confección y mantenimiento de las estadísticas relativas a la materia; atendiendo al criterio técnico de la Dirección Nacional de Estadística.

d) Determinar los tipos de salarios mínimos que deban regir conforme a lo dispuesto por esta Ley.

e) Proponer al Ministerio de Trabajo los reglamentos generales y especiales de esta Ley y las medidas que sean necesarias para su cumplimiento.

f) Emitir los dictámenes que se le solicite sobre materias referentes a salarios mínimos.

Artículo 30°.- Corresponde a las Comisiones Locales:

a) Proponer a la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital los tipos de salarios que deban regir en las respectivas circunscripciones, según las distintas actividades y ramas de actividad económica fundamentando las proposiciones con datos estadísticos o referencias sobre la materia, de liberaciones y conclusiones a que llegue.

b) Emitir informes generales y especiales sobre todos los casos en que encuentren dudas y dificultades para la aplicación de la presente Ley y su reglamento, así como de las referidas instrucciones.

c) Cumplir y hacer cumplir en sus respectivas circunscripciones las instrucciones que le imparta el Ministerio de Trabajo y la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital.

d) Dar cuenta a la misma Comisión en la forma que determine el reglamento y sus instrucciones de toda situación permanente o eventual que puede tener efecto en la determinación del salario mínimo.

Artículo 31°.- Tanto la Comisión Nacional como las comisiones locales, deberán Llevar actas de sus sesiones, en las que constarán sus acuerdos y

sus deliberaciones y las conclusiones de los votos de cada sector o de cada miembro que la integren. Las actas serán firmadas por todos los asistentes a las reuniones.

Artículo 32°.- Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. Los votos singulares y los discrepantes se harán constar con sus fundamentos. En caso de acuerdo adoptado por mayoría o de no haber acuerdo se deberá elevar a quien corresponda copia íntegra de la respectiva acta.

Artículo 33°.- No podrá haber sesión sin la asistencia de dos terceras partes, por lo menos de cada uno de los sectores de empleadores y trabajadores.

Artículo 34°.- Todos los miembros de las Comisiones Nacional y Locales, deberán tener suplentes designados por las instituciones o autoridades que hagan la designación del titular.

Artículo 35°.- Tanto en las proposiciones como en las deliberaciones y acuerdos los miembros de la Comisión Nacional y de las Comisiones Locales deberán procurar la expresión de la verdad en las condiciones y circunstancias según sus propios estudios y apreciaciones, especialmente cuando las estadísticas oficiales y especiales estén en formación o tengan defectos, atendiéndose a los intereses generales del pueblo trabajador.

Artículo 36°.- Las autoridades y dependencias de los Poderes Públicos y las Empresas, entidades e instituciones públicas o privadas están obligadas a prestar la mayor colaboración posible a la Comisión Nacional y a las Comisiones locales para el mejor cumplimiento de sus funciones.

Artículo 37°.- El Ministerio de Trabajo expedirá los reglamentos y adoptará las medidas previstas en la presente Ley, sin modificar las decisiones del Consejo Nacional de Trabajo.

(...)”

El Decreto Ley n.º14222 fue publicado en el Peruano con fecha 24 de octubre de 1962, con el cual se determinó los métodos de fijación del salario mínimo. Esta norma está vigente excepto el art. 15 inc. “D”, porque fue derogado con el Decreto Ley 21208, (el peruano 09 de julio de 1975), por motivo que discriminaba a la mujer con una remuneración menor.

A parte de ello, la anotada norma, da a conocer en su art. 25 sobre la creación de la Comisión Nacional del Salario Mínimo Vital, donde participaban

importantes representantes de trabajadores, empleadores, un representante del Gobierno y tres miembros de la **UNMSM, UNI, UNALM**; respectivamente; con el fin que propongan técnicamente al Ministerio de Trabajo y a las Comisiones Locales para que establezcan mejor los sueldos mínimos en las distintas regiones del país. Mecanismo que ha sido cambiado por el tripartismo (Estado - empleador y trabajador).

3.22. DECRETO SUPREMO Nº 016 - REGLAMENTO DEL DECRETO LEY Nº 14192 SOBRE FIJACION DE SALARIOS MÍNIMOS EN TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL PAÍS

“(…)

Artículo 1°.- A partir del 21 de agosto del presente año, los sueldos mensuales y salarios diarios de los empleados y obreros, respectivamente, incluyendo aquellos que estuvieran en período de prueba, de la industria, el comercio y los servicios, de actividad privada, no podrán ser inferiores a las cantidades señaladas en el artículo 3° del Decreto Ley n.° 14192.

Artículo 2°.- Para la aplicación del dispositivo que se reglamenta se considera "servicios", las actividades del transporte, las recreativas, profesionales, personales comunales de instituciones de asistencia social, asociaciones y otras similares, con las excepciones señaladas en el artículo 4° de dicho Decreto Ley.

Artículo 3°.- Gozan del total de sueldo o salario mínimo, los trabajadores que laboran una jornada normal, entendiéndose como tal la jornada máxima legal o contractual.

Cuando por la naturaleza del trabajo o por convenio, el servidor labore menos de cuatro horas diarias, no podrá percibir sueldo o salario inferior al equivalente de la parte proporcional del mínimo establecido, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada diaria normal de trabajo.

Artículo 4°.- Para el cálculo del sueldo o salario mínimo, se considerarán los pagos que haga el empleador, a su costo, de obligaciones legales de cargo del trabajador aplicables a su remuneración, tales como impuestos o cotizaciones de seguro social u otras similares; la alimentación que se entrega al trabajador como pago en especie de parte del salario; las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se abonen en dinero efectivo.

Se excluyen de dicho cálculo la bonificación otorgada por Decreto Supremo del 25 de julio de 1959, las primas por producción, los recargos que se abonan por jornada nocturna, la retribución por horas extraordinarias y días feriados, el importe de la habitación y las cantidades que no son de libre disposición del trabajador.

Artículo 5°.- Cuando no se hubiere convenido entre el empleador y el trabajador respecto de la alimentación a que se refiere el artículo anterior, se apreciará dicho valor en una proporción que no excederá del 25% del salario mínimo, si comprende desayuno, almuerzo y comida.

Artículo 6°.- Tratándose de empleados remunerados solamente a comisión, se tomará en cuenta para la aplicación del sueldo mínimo, las comisiones percibidas al vencimiento de cada mes. Si el monto obtenido en tal forma, resultara inferior al sueldo mínimo, será complementado con la diferencia; si fuera mayor, se aplicará el artículo 5° del Decreto Ley N° 14192. En el caso de empleados remunerados a sueldo y comisión, se adicionará ambas sumas.

Artículo 7°.- Tratándose de obreros que perciban salario o destajo o cualquier otra forma de remuneración imprecisa, incluyendo a los trabajadores a domicilio que sirvan a un solo empleador; se reajustarán las tarifas o precios por unidad de trabajo o producción de tal manera que el obrero, trabajando con una eficiencia y carga normales durante la jornada legal, pueda alcanzar el mínimo fijado para la circunscripción correspondiente. Mientras se proceda a los reajustes indicados, se considerará para la aplicación del jornal mínimo, el promedio diario que resulte de dividir la ganancia semanal normal entre los días efectivos de trabajo correspondientes, completándose la diferencia que exista con el jornal mínimo, en caso de que tal promedio sea inferior a éste.

(...)”

Este reglamento del Decreto Ley n.° 14192 de Salario Mínimo, contenido en el Decreto Supremo n.° 016, fue publicado en el peruano con fecha 31 de octubre de 1962; con el fin de precisar y facilitar su aplicación de la remuneración mínima para la industria, el comercio y los servicios (transporte, recreativas, profesionales, personales, comunales, de instituciones de asistenta social, asociaciones y otras similares).

Asimismo, establece la situación del trabajador cuando labore menos de cuatro horas diarias, disponiendo que recibirá un sueldo proporcional al mínimo establecido, tomando como base para el cálculo la jornada máxima legal (ocho horas) o contractual. Inclusive, los pagos que haga el empleador, de las obligaciones legales (impuestos, seguro social, u otros) aplicables a la remuneración del trabajador, serán tenidos en cuenta para el método de fijación del sueldo mínimo.

3.23. DECRETO SUPREMO Nº 007 - REGLAMENTO GENERAL DEL DECRETO LEY Nº 14222 Y 14253, SOBRE FIJACION DE SUELDOS Y SALARIOS MÍNIMOS VITALES

“Artículo 1º.- El presente Reglamento General tiene por objeto precisar el modo y forma conforme a los cuales deben aplicarse en la República las disposiciones contenidas en los Decretos Leyes n.º 14222 y 14253 sobre fijación de sueldos y salarios mínimos vitales.

Artículo 2º.- Los mencionados Decretos Leyes comprenden a todos los trabajadores no calificados de la República, empleados y obreros, al servicio de la actividad privada.

Se considera trabajador no calificado a aquél que efectúa labores auxiliares o de actividad primaria para las que no se requiere determinados conocimientos, capacitación o experiencia.

Artículo 3º.- Gozan del total del sueldo o salario mínimo los trabajadores que laboran una jornada normal, entendiéndose como tal, la jornada máxima legal o contractual.

Artículo 4º.- Será nulo y sin eficacia legal alguna, todo pacto, convenio o disposición que establezca un salario inferior al mínimo fijado conforme a este Reglamento.

Artículo 5º.- El aprendiz tiene derecho a percibir una asignación mensual no inferior al 50% del sueldo o salario mínimo vital, que corresponda conforme a ley, a un trabajador no calificado de la empresa que lo ha contratado.

Artículo 6º.- Para el cálculo del sueldo o salario mínimo vital conforme a las pautas fijadas en el Decreto Ley n.º 14222, se excluirá la bonificación otorgada por el Decreto Supremo de 25 de julio de 1959, las primas de estímulo a la mayor producción, los recargos que se abonen por jornada nocturna, la retribución por horas extraordinarias y días feriados, las cantidades que no

sean de libre disposición del trabajador, los alimentos preparados que se entreguen a éste para su consumo directo en el centro de trabajo y los beneficios que no sean susceptibles de evaluación cierta e inmediata.

Artículo 7º.- Tratándose de empleados remunerados solamente a comisión el sueldo mínimo se aplicará únicamente en los casos en que dichos comisionistas laboren con el carácter de exclusivos; y para la aplicación del sueldo mínimo se tomarán en cuenta las comisiones percibidas al vencimiento de cada mes o de cada período mayor convenido contractualmente para la liquidación de las mismas. Si el promedio mensual obtenido en dichos lapsos resultare inferior al sueldo mínimo mensual, será completado con la diferencia por el empleador.

En el caso de los empleados remunerados a sueldo y comisión, se adicionará el importe de ambos conceptos.

Artículo 8º.- Los alimentos crudos o por prepararse y demás pagos en especie permitidos por la ley, que el empleador convenga con el trabajador, a cuenta de su remuneración o como parte de ella, serán tenidos en cuenta para los fines de la determinación y pago de los sueldos y salarios mínimos vitales. La valorización se hará de acuerdo con los datos de la Dirección Nacional de Estadística y Censos o servicios similares, siempre que consistan en contraprestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable y no mayor del 25% del sueldo o salario mínimo vital que se fije para la región.

SECCION II

DE LAS ACTIVIDADES Y REGIONES ECONOMICAS

Artículo 9º.- Para el estudio técnico, proposición y determinación de sueldos y salarios mínimos vitales, en cada región económica, se tendrán en cuenta, separadamente en armonía con la "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y Actividades de la OIT":

- A) El comercio.*
- B) La industria.*
- C) La banca, crédito y seguros.*

D) Los servicios de transportes, electricidad, agua potable, hospitales, hoteles y similares y demás servicios, así como las ocupaciones urbanas en general.

E) La agricultura y ocupaciones conexas.

F) La minería y ocupaciones conexas.

G) La pesquería y ocupaciones conexas.

H) Cualquiera otra actividad que, según su naturaleza pueda distinguirse de las ya expresadas, no pudiendo exceptuarse ninguna actividad laboral.

Artículo 10º.- Para la aplicación de sueldos y salarios mínimos vitales en la República, funcionarán Comisiones Locales de Salario Mínimo Vital, con jurisdicción en las regiones económicas y en las sedes que a continuación se indican:

1.- Departamentos de Tumbes y Piura, con sede en la ciudad de Piura.

2.- Departamentos de Loreto, Amazonas y San Martín, con sede en la ciudad de Iquitos.

3.- Departamentos de Lambayeque, Cajamarca, La Libertad y Ancash, con sede en la ciudad de Trujillo.

4.- Departamentos de Huánuco, Pasco, Junín, Huancavelica y Ayacucho, con sede en la ciudad de Huancayo.

5.- Departamento de Lima, Ica y Provincia Constitucional del Callao, para las actividades de comercio, industria, banca, crédito y seguros y servicios de transportes, electricidad, agua potable, hospitales, hoteles y similares y demás ocupaciones urbanas en general, con sede en la ciudad de Lima.

6.- Departamentos de Lima, Ica y Provincia Constitucional del Callao, para las actividades de agricultura y ocupaciones conexas, minería y ocupaciones conexas, pesquería y ocupaciones conexas y demás actividades no urbanas, con sede en la ciudad de Lima.

7.- Departamento de Cuzco, Apurímac, Madre de Dios y Puno, con sede en la ciudad de Cuzco.

8.- Departamentos de Arequipa, Moquegua y Tacna, con sede en la ciudad de Arequipa.

Artículo 11º.- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, a propuestas de la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, podrá autorizar la creación de comisiones locales, integrando o dividiendo las regiones establecidas,

atendiendo al costo de vida de la respectiva localidad, circunscripción o región a la naturaleza, modalidad o rendimiento del trabajo, a las condiciones sociales y económicas generales de la región y a las particulares de la rama de actividad económica de que se trate.

La respectiva resolución, deberá precisar la jurisdicción territorial que queda sujeta a cada zona, para el efecto de fijar la competencia y sede de cada comisión local.

SECCION III

DE LA CONSTITUCION DE LAS COMISIONES NACIONAL Y LOCALES DE SALARIO MINIMO VITAL

Artículo 12º.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, con sede en la ciudad de Lima, estará compuesta de 20 miembros e integrada en la forma siguiente:

Un representante del Gobierno, quien la presidirá y ejercerá su personería legal.

Un representante de los empleadores y uno de los trabajadores por cada una de las siguientes actividades:

- A) Comercio.*
- B) Industria.*
- C) Minería y ocupaciones conexas.*
- D) Banca, crédito y seguros.*
- E) Pesquería y ocupaciones conexas.*
- F) Agricultura y ocupaciones conexas.*
- G) Transportes.*
- H) Servicios y*

I) Tres miembros independientes designados por las Universidades Nacionales Mayor de San Marcos de Lima, de Ingeniería y Agraria respectivamente, debiendo tener la calidad de Catedráticos especializados.

Artículo 13º.- Para ser representante de los empleadores o de los trabajadores ante las comisiones nacionales y locales, se requiere:

- A) Ser ciudadano peruano en ejercicio.*
- B) Saber leer y escribir, y*

C) Haber residido en la respectiva región económica desde los dos años anteriores a su nombramiento, o ser trabajador o empleador en la actividad económica desde el año anterior a su designación.

Artículo 14º.- Los representantes ante las comisiones nacionales y locales ejercerán su delegación durante tres años, a partir de la fecha de la resolución refrendatoria, pudiendo ser reelegidos.

Todos los miembros de las comisiones tienen derecho a una dieta por cada sesión a que asistan la misma que será determinado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas.

Artículo 15º.- El número de representantes de empleadores en las Comisiones, será igual al de trabajadores, no pudiendo en las comisiones locales ser menor de dos ni mayor de cinco por cada sector.

Con el fin de asegurar el quórum de los comisiones, cada uno de sus miembros tendrá un suplente, designado en la misma forma que el titular.

Artículo 16º.- La designación de los miembros de las Comisiones Nacional y Locales de Salario Mínimo Vital, se hará en la forma siguiente:

A) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, oficiará, tres meses antes del vencimiento del cargo de delegado, a las asociaciones más representativas de empleadores y trabajadores, a fin de que designen sus delegados titulares y suplentes ante las comisiones.

En el caso de la comisión nacional, se oficiará además, con el mismo objeto, a las Universidades Nacionales Mayor de San Marcos, de Ingeniería y Agraria.

B) El presidente de la comisión nacional, y su suplente, serán designados por el Presidente de la República, mediante Resolución Suprema, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, entre los ciudadanos peruanos de reconocida solvencia moral y capacidad en cuestiones económico - sociales.

SECCION IV

DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES NACIONAL Y LOCALES DE SALARIO MINIMO VITAL

Artículo 17º.- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, convocará a sesión de instalación, cada tres años, en el mes de mayo, a los representantes designados ante la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital.

Artículo 18º.- Las comisiones nacional y locales se reunirán por lo menos una vez al mes, por convocatoria de sus respectivos presidentes y cuando lo solicite el tercio de sus miembros.

Los presidentes de las comisiones tomarán parte en los debates, con derecho a voz y voto y a demitir en caso de empate.

Los representantes de las universidades, tendrán derecho a voz y voto.

Artículo 19º.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital está facultada, con arreglo a ley, para determinar cada dos años los sueldos y salarios mínimos vitales a que tienen derecho los trabajadores de todas las actividades laborales del sector privado en las distintas regiones económicas de la república, previos los informes que eleven las comisiones locales respectivas, conforme a las normas establecidas en el Decreto Ley N° 14222 y en el presente reglamento.

Artículo 20º.- Las Comisiones Locales de Salario Mínimo Vital están obligadas a proponer los tipos de sueldos y salarios mínimos vitales en sus respectivas jurisdicciones, dentro de los plazos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 21º.- Corresponde a las comisiones locales:

A) Comunicar su instalación a la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital.

B) Realizar o sugerir los estudios técnicos y estadísticos sobre condiciones económicas salariales de trabajo y de vida, para la proposición de los tipos de sueldos y salarios mínimos vitales en sus respectivas regiones, según las distintas actividades económicas, pudiendo constituir sub-comisiones locales para el efecto.

C) Emitir o solicitar informes generales o especiales sobre las situaciones derivadas de la aplicación del presente reglamento y de las que sobrevengan en forma permanente o eventual y que pueden tener efecto para la fijación y modificación del salario o sueldo mínimo vital.

D) Coordinar sus funciones con la Comisión Nacional y la División de Estudios Legales y Técnicos de Salario Mínimo Vital, manteniendo comunicación permanente e informado del desarrollo de sus labores a la Dirección General de Asesoría Técnica.

E) Elevar sus acuerdos e informes a la Comisión Nacional, dentro de los plazos establecidos, con la documentación del caso

SECCION V

DIRECCION GENERAL DE ASESORIA TECNICA

Artículo 22º.- La Dirección General de Asesoría Técnica es el órgano inmediato entre las Comisiones Nacional y Locales de Salario Mínimo Vital y el Despacho Ministerial; correspondiéndole prestar la asistencia administrativa y de asesoramiento prevista por el Decreto - Ley n.º 14222.

Artículo 23º.- Esta asistencia será cumplida a través de la División de Estudios Legales y Técnicos de Salario Mínimo Vital, la que, para el efecto, está investida de las siguientes funciones:

A) Elaborar los anteproyectos de reglamentos generales o especiales conforme a ley.

B) Mantener contacto permanente con los diversos organismos que tienen relación directa con las actividades económicas.

C) Proyectar los métodos y técnicas que deben ceñirse para la fijación de sueldos y salarios mínimos vitales, en armonía con las disposiciones de la ley y el presente reglamento.

D) Realizar los estudios técnicos y legales necesarios, que soliciten las comisiones a base de las informaciones de otros organismos y de los estudios, propios que pueda efectuar en las regiones económicas del país.

E) Vigilar y fomentar la preparación, confección y mantenimiento de los estudios y estadísticas relativos a la materia, atendiendo al criterio técnico de la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, de la Oficina Internacional del Trabajo y de los que informan el derecho del Trabajo en el Perú, que sean necesarios y practicables para el cabal conocimiento de las bases socio-económicas sobre las cuales deben fijarse los tipos de sueldos y salarios mínimo - vitales.

F) Sugerir las medidas para el mejor cumplimiento de sus fines.

G) Llevar a cabo las labores ejecutivas correspondiente a un organismo técnico administrativo.

SECCION VI

DE LOS METODOS DE FIJACION Y REGULACION DE SUELDOS Y SALARIOS MINIMOS VITALES

Artículo 24º.- Para la proposición y determinación del sueldo o salario mínimo vital deberán compulsarse todos los factores siguientes:

A) El costo de vida en cada localidad, circunscripción o región económica de la República, el período de la fijación, considerando los datos proporcionados por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, en los lugares que comprendan sus servicios y, en su defecto, valorizando en un período base, de acuerdo a los previos vigentes en el mercado respectivo, los gastos diarios de un trabajador y la familia a su cargo, necesarios y normales para una existencia conforme a la dignidad humana, bajo los rubros de alimentación vivienda, indumentaria y diversos, comprendiendo este último rubro a los gastos efectuados por cuidado de la salud, cuidado personal e higiene, educación y cultura transporte y recreaciones.

B) La naturaleza, modalidad y rendimiento del trabajo.

C) Las condiciones económicas generales de la región y las especiales de la actividad o rama económica de que se trate, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto Ley n.º 14222 y disposiciones conexas.

Artículo 25º.- Las comisiones nacional y locales deberán realizar o disponer encuestas, investigaciones y estudios técnicos para conocer las condiciones económicas y de trabajo, en cada región o actividad determinantes del Salario o sueldo mínimo vital, especialmente, sobre las remuneraciones más bajas, abonadas a los trabajadores no calificados.

Artículo 26º.- Para los efectos de los estudios e investigaciones que requieran las comisiones nacional o locales, las autoridades y dependencias de los poderes públicos y las empresas, entidades e instituciones públicas o privadas, están obligados a prestarles la mayor colaboración posible.

Asimismo, las comisiones pueden solicitar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, que por intermedio de sus servicios en la República, encomienden a los técnicos y funcionarios del ramo, las labores necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines.

Artículo 27º.- Las comisiones locales, tres meses antes del vencimiento del plazo bienal de las remuneraciones mínimas vigentes, deberán proponer los tipos de sueldos y salarios mínimos vitales, aplicables en sus respectivas regiones económicas, adjuntando copias certificadas de las actas de sus sesiones y formando un expediente con la documentación del caso, que

deberán elevar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital con el informe respectivo.

Artículo 28º.- La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital dentro de los siguientes 60 días y en base a los expedientes e informes elevados por las comisiones locales, determinará los sueldos y salarios mínimos vitales para las distintas regiones económicas del país.

Artículo 29º.- Las resoluciones refrendatorias a que se refiere el artículo 2º del Decreto Ley n.º 14222, se publicarán en el Diario Oficial de la Nación y en los de mayor circulación en las regiones o zonas económicas.

Además, los empleadores están obligados a colocar carteles en lugares visibles de sus centros de trabajo, en los que consten los sueldos y salarios mínimos que les corresponde pagar.

Artículo 30º.- Cuando se produzcan alteraciones sustanciales de los factores que sirvieron de base para su determinación dentro del plazo de vigencia de dos años desde la fecha de la respectiva Resolución Suprema refrendatoria, la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital deberá pronunciarse sobre nuevas fijaciones o modificaciones transitorias de salarios mínimos vitales.

Artículo 31º.- Las comisiones locales, inmediatamente después de proponer con arreglo al artículo 27º, los sueldos o salarios mínimos vitales, aplicables en sus respectivas regiones, deberán continuar los estudios técnicos, para el próximo bienio.

SECCION VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32º.- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, de acuerdo con las atribuciones y a través de sus servicios en la República, vigilará la estricta aplicación de los sueldos y salarios mínimos vitales que se establezcan conforme al presente reglamento, imponiendo a los infractores, las sanciones legales respectivas.

Artículo 33º.- Todos los trabajadores tienen derecho a reclamar ante las autoridades o fueros competentes, las sumas que se les adeudaren por incumplimiento en el pago de los sueldos y salarios mínimos vitales.

Artículo 34º.- Las disposiciones de este reglamento y las medidas resultantes de su aplicación, no pondrán afectar o disminuir los derechos y

beneficios que correspondan al trabajador en virtud de disposiciones legales o contractuales y que sean independientes o superiores a los que se establezcan.

(...)”.

EL Decreto Supremo n.º 007, fue publicado en el Peruano con fecha 21 de mayo de 1965 y es Reglamento de dos Decretos Leyes (14222 y 14253), ya que el segundo con fecha 18 de diciembre de 1962, amplió el art. 25º del D. Ley 14222, se hace esta aclaración a manera de evitar las confusiones sobre el particular.

El antecedido Reglamento General D. S. n.º 007, del Decreto Ley n.º 14222 y de su ampliatorio también Decreto Ley n.º 14253, en el primero precisa el modo y la forma para fijar los sueldos y salarios en la República peruana correspondiente al sector laboral privado y a la vez determina palmariamente que es nulo y sin eficacia alguna todo pacto o disposición contraria ha dicho reglamento. Por consiguiente con este instrumento se mejoró la aplicación de los métodos de fijación de sueldos y salarios mínimos; más aún si es vital para el obrero y su familia al menos para que subsista dignamente hasta sus últimos días de vida.

3.24. DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

“(..."

Artículo 6º.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

(...)”.

Este TUO - Decreto Supremo n.º 003-97-TR, fue publicado en el Peruano, con fecha 27 de marzo de 1997, entrando en vigencia al día siguiente de su

publicación, sin perjuicio de la vigencia que corresponde al texto legal objeto de reordenamiento. Es decir, del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Este artículo fue modificado por el artículo 13º de la Ley n.º 28051, publicado el 02 de agosto del 2003, en cuyo texto se considera remuneración al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga; pero con libertad para disponerlo.

3.25. DECRETO SUPREMO Nº 010-2003-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES DE TRABAJO

“TÍTULO III

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 41º.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

(...)”.

Mediante Decreto Ley n.º 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28º de la Constitución Política del Estado. Es así, que mediante Ley n.º 27912, se han modificado diversos artículos del referido Decreto Ley n.º 25993; Por ello, era necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la referida Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Mediante el precedido dispositivo colectivo también se regula el monto de la remuneración, es una forma de ejercer el DIALOGO SOCIAL entre el empleador y los trabajadores que prestan sus fuerzas de trabajo con el fin de obtener una contraprestación equitativa y conforme a la productividad.

3.26. LEY Nº 29381 DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

“Artículo 7º.- funciones exclusivas

En el marco de sus competencias exclusivas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones:

(...)

7.9 Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú.

(...)”

Esta ley fue publicada en el diario oficial el Peruano, con fecha 16 de junio de 2009, en la página 394323, la cual deroga a la Ley n.º 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Este mismo lineamiento se encontraba en el artículo 13º de la derogada Ley 27711, a priori publicada en el Peruano con fecha 30 de abril de 2002, con la particularidad que esta nueva ley ha excluido el termino vital, considerando solamente remuneración mínima; exclusión que por cierto, es constitucional ya que el art. 24º de la Constitución Política del Perú de 1993 considera remuneración mínima; pero equitativa y suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.

3.27. DECRETO SUPREMO Nº 004-2010-TR REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

“Artículo 106º.- Funciones del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del empleo

Son funciones del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del empleo:

(...)

h. Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas

(...)”

Este Decreto Supremo fue publicado en el peruano, el 21 de abril de 2010, en la página 417514, con el cual aprueban el ROF del MTPE de 107 artículos y dos disposiciones complementarias finales. Asimismo con dicho Decreto derogan el

ROF del MTPE, aprobado en ese entonces con Resolución Ministerial n.º 173-2002-TR. Ergo, el tripartito tiene gran responsabilidad en la regulación de las remuneraciones mínimas, porque equilibran la economía de un país.

3.28. DECRETO SUPREMO Nº 007-2012-TR, INCREMENTA REMUNERACIÓN MÍNIMA DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

“(…)

DECRETA:

Artículo 1º.- Objeto de la Norma

Incrementar en S/. 75.00 nuevos soles la Remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima pasará de S/. 675.00 nuevos soles a S/. 750.00 nuevos soles, a partir del 1º de junio del 2012.

Artículo 2º.- Regulación Complementaria

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, dicta las normas que sean necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo.

“(…)”

Este nuevo Decreto Supremo fue publicado en el Peruano, el 17 de mayo del 2012, en la página 466304, de modo, que el último reajuste de la Remuneración Mínima a nivel nacional fue de S/.75.00 nuevos soles. Por lo tanto, la remuneración mínima de S/.675.00 pasó a 750.00 nuevos soles mensuales; la misma que con vigor absoluto se aplicó desde el 1º de junio de 2011, tal como se aprecia en la referida norma.

Este último incremento económico fue por consenso entre el gobierno actual presidido constitucionalmente por Ollanta Humala Tasso y el Consejo Nacional del Trabajo. Indudablemente, este aumento preocupa a pequeños empresarios, pero no a los grandes y medianos; porque el incremento más bien es una motivación para sus trabajadores; para que produzcan bienes y presten servicios eficazmente. En otras palabras, el empleador y empleado se benefician según su rol.

3.29. JURISPRUDENCIAS

En el Perú la remuneración es debatida en diferentes instancias jurisdiccionales, con argumentos laborales, constitucionales, doctrinarios y hasta filosóficos. Tal como a continuación se aprecian (infra) los resúmenes de las jurisprudencias, lógicamente relacionado al estudio del mencionado problema laboral.

- **CAS. Nº 1760-97. LA LIBERTAD, LIMA, 07 DE JUNIO DE 1999**

La jurisprudencia ha ido construyendo en el Perú la teoría general sobre el contrato de trabajo y, sus elementos constitutivos, así encontramos que se ha determinado que el contrato de trabajo se tipifica por la prestación laboral en forma continua, que importe subordinación o dependencia y el pago de remuneración.

- **CAS Nº 1373-98.TACNA, LIMA 31 DE DICIEMBRE DE 1999**

La remuneración sirve de base para el cálculo de la indemnización especial por despido arbitrario en el supuesto de que el trabajador perciba un ingreso variable o impreciso -comisiones- es el promedio del total de las sumas efectivamente recibidas y no de los vacíos que no reflejan cantidad alguna; por lo tanto, no pueden ser computados los periodos no laborados por razón de una suspensión perfecta del contrato de trabajo.

- **CAS. Nº 1053-97. LIMA, 06 DE JULIO DE 2000**

La pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario no implica el pago de remuneraciones devengadas si es que la expectativa de reposición no existe, pues tales conceptos son consecuencia de la declaratoria de ineficacia del acto jurídico de despido asumiéndose que la relación laboral subsistió durante todo el tiempo que duro el proceso de impugnación, ya que la declaración de ineficacia implica que el despido fue inexistente.

- **CAS Nº 774-99, CHINCHA, LIMA 01 DE DICIEMBRE DE 2000**

La indemnización máxima por despido arbitrario es de doce remuneraciones ordinarias mensuales, que siendo así al haberse dispuesto el pago de dieciocho remuneraciones por dicho concepto se ha interpretado erróneamente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- **CAS. Nº 052 -2001. LIMA, 26 DE MARZO DE 2001**

La remuneración es al resultado de una contraprestación entre el servicio que se presta y el pago de este servicio, existiendo excepciones determinadas por la ley como las vacaciones, suspensión perfecta de labores, nulidad de despido licencia con goce de haberes.

- **CAS. Nº 000162-2001. LIMA, 26 DE ABRIL DE 2001**

El artículo 11º del Decreto Legislativo 650, establece que las remuneraciones diarias se multiplican por treinta para efectos de establecer la remuneración computable, tácitamente se está refiriendo sólo a la remuneración principal u ordinaria.

- **CAS. Nº 399 -2000. HUARA, LIMA, 02 DE OCTUBRE DE 2001**

La bonificación por tiempo de servicios debe aplicarse sobre toda la remuneración que con carácter permanente y fijo percibe el trabajador.

- **CAS. Nº 025-2001. LAMBAYEQUE, LIMA, 20 DE JUNIO DE 2002**

El efecto del fallo de impugnación de resolución administrativa se asemeja al del acto nulo, el cual según la doctrina procesal trae como consecuencia la "cesación de los efectos producidos por el acto viciado e invalidación de todos los otros que sean consecuencia directa del declarado nulo". Por consiguiente, el lapso que el trabajador no laboró para la demandada, deberá ser de abono las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que el recurrente estuvo separado de su cargo, pero descontándose las demoras no imputables a las partes,

tanto del expediente administrativo como el judicial, en analogía al artículo cuarenta del Decreto Supremo número cero cero tres guión noventa y siete guión TR, que rige para la actividad privada.

- **CAS. 133-2002, LIMA 26 DE JUNIO DE 2002**

Procede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de la notificación de la demanda hasta la fecha que se solicitó la variación de la demanda de reposición por una de indemnización por despido injustificado.

- **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. Nº 1192-2001-AA/TC, JUNIN, LIMA 06 DE SETIEMBRE DE 2002**

Aunque el esposo de la demandante suscribió una solicitud de crédito, incorporándose *motu proprio* en condición de fiador (a fojas 31) y que, incluso, autorizó el descuento de sus haberes en el supuesto de incumplimiento de pago por parte del titular del crédito (a fojas 41), de las boletas de pago obrantes de fojas 14 y de 95 a 96 de autos aparece que los descuentos producidos a consecuencia de la obligación contraída han operado en casi el cien por ciento (100%) o la casi totalidad del sueldo percibido por don Antonio Damián Rojas; este hecho convierte la medida adoptada en una decisión carente de todo sentido razonable y proporcional, por cuanto en el presente caso, de la remuneración afectada no sólo depende la persona afectada sino su propia familia , lo cual infringe la protección a la familia que garantiza el artículo 26º de la Constitución y el artículo 648º, incisos 6) y 7), del Código Procesal Civil; por consiguiente y aunque el Banco Continental conserva la plenitud de sus facultades para hacer efectivo el cumplimiento de la obligación contraída, se entiende que no puede ni debe afectar las remuneraciones del obligado máxime, cuando estos tienen carácter alimentario y asistencial.

- **CAS. Nº 407-2002, LIMA, 30 DE SETIEMBRE DE 2002**

La empleadora dispuso un cambio de cargo del trabajador lo que importó una variación de funciones de este último ubicándolo a una

categoría inferior a la que ostentaba y que además repercutió su remuneración, pues le hizo perder la bonificación específica que se le otorgaba por el cargo antes desempeñado. En tal sentido la empleadora demandada ha incurrido en las causales de hostilidad consistentes en la reducción inmotivada de la remuneración y de la categoría.

- **CAS. Nº 1305-2001. LIMA, 27 DE MAYO DE 2003**

El artículo veinticuatro de la Constitución Política vigente, permite concluir que las remuneraciones y demás créditos laborales, generados durante la relación laboral, constituyen deudas de valor, debido a que el propósito y finalidad de estos es conseguir el bienestar del trabajador y su familia, que lógicamente no sería posible si como consecuencia de la falta de pago oportuno de tales beneficios estos sufren una pérdida significativa de su capacidad adquisitiva, debido a la variación del signo monetario ya sea por inflación u otros fenómenos de carácter económico, posibiliten que el salario pierda capacidad adquisitiva hasta el punto en muchos casos de perder total significación económica. Que, del texto se desprende; que el factor de actualización que debe utilizarse es la remuneración mínima vigente en las fechas en que se origine la obligación y la de su pago, por tratarse de un elemento reajutable según mandato del artículo 24º de la Carta Magna.

- **CAS. Nº 000686-2002. LIMA, 08 DE JULIO DE 2003**

En el contrato suscrito entre las partes se estableció que la remuneración del trabajador era integral y dentro de ella se encontraban subsumidos todos los beneficios que le corresponden de acuerdo a la actividad que realizaba por cuanto el artículo 8º último párrafo del Decreto Legislativo 728, lo faculta además que el trabajador nunca objeto las cláusulas de dicho contrato, por lo que surte sus efectos legales y por ende no le corresponde incremento alguno proveniente de los convenios colectivos.

- ***SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N° 009-2004-AA/TC. AREQUIPA, LIMA, 21 DE MAYO DE 2004***

Reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley n.º 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el artículo 30º, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, aprobado por Decreto Supremo n.º 003-97-TR, y el artículo 49º de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido.

- ***CAS. N° 3235-2002. LAMBAYEQUE, LIMA, 23 DE JUNIO DE 2004***

El principio de prioridad en el pago consagrado constitucionalmente, se aprecia que tal decisión constitucional obedece a intereses de protección a los acreedores laborales frente a los demás acreedores de distinto orden, dentro del marco de una economía social de mercado. De manera que, dicho principio constitucional debe aplicarse por encima de las preferencias de derechos que se encuentran previstas en el Libro IX del Código Civil, referida a los Registros Públicos.

- ***SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N° 0691-2004-AA/TC, SANTA, LIMA, 28 DE JUNIO DE 2004***

Resulta indudable que la cuenta de ahorros n.º 310-114962287-0-02, del Banco de Crédito, es la cuenta en la cual se depositaban mensualmente las remuneraciones del demandante. En ese sentido, siguiendo lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil, la suma percibida mensualmente como remuneración tenía la calidad de inembargable hasta el límite de cinco unidades de referencia procesal (URP), esto es, hasta por la suma de S/. 1,550.00, al momento de entablado el embargo (años 2002 y 2003). Consecuentemente, siendo la remuneración neta mensual de S/. 1,292.04, la misma no podía ser afectada por medida cautelar alguna.

El hecho de que el recurrente haya contraído obligaciones tributarias, las cuales se encuentran pendientes de pago, no autoriza una actuación al margen de la ley por parte de la Administración Tributaria, a fin de garantizar el cobro de la deuda sobre depósitos de naturaleza intangible. Por consiguiente, el artículo 33°, inciso d), de la Ley 26979, respecto al embargo en forma de retención sobre depósitos en poder de terceros, de ninguna manera puede ser interpretado de forma tal que permita el embargo de cuentas bancarias cuando se acredite que corresponden a pago de haberes, desconociendo el artículo 648°, inciso 6), del Código Procesal Civil, puesto que no es posible autorizar en sede administrativa lo que ni siquiera un juez en la vía judicial está facultado para afectar.

- ***SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N.º 2040-2004-AA/TC, PIURA, LIMA, 9 DE SETIEMBRE DE 2004***

Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración (f. 8).

- ***SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. Nº 3012-2004-AA/TC HUÁNUCO, LIMA, 18 DE ENERO DE 2005***

El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en forma subordinada a cambio de una remuneración (f. 2).

- ***CAS. Nº 932-2002. LIMA, 06 MAYO DE 2005 (El Peruano, 4 de enero de 2006)***

La acción de persecutoriedad de los beneficios sociales reposa en el hecho que la relación laboral genera una vinculación de tipo personal y además patrimonial entre el empleador y el trabajador, teniendo por finalidad apremiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las

remuneraciones y beneficios sociales. No se trata de identificar quien o quienes ejercen actualmente la posesión de la empresa originaria, o si hay algún vínculo familiar o personal de los terceros adquirientes con el empleador, lo que se trata es de identificar los bienes, tener la certeza que pertenecieron al empleador deudor y, eventualmente realizarlos. De tal manera que el derecho a la tutela jurisdiccional no solo implica el derecho de acceso a la justicia y el derecho al debido proceso, sino el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales que busca garantizar que lo decidido por la autoridad jurisdiccional tenga un alcance práctico y se cumpla de manera que no se convierta en una simple declaración de intenciones.

- ***SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N.º 1417-2005-AA/TC, LIMA, 8 DE JULIO DE 2005***

El derecho al mínimo vital debe concebirse como aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; de forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana (f. 37. c).

- ***CAS. Nº 1524-2004-LAMBAYEQUE, LIMA, 17 DE AGOSTO DE 2005 (El Peruano, 2 de mayo de 2006)***

No se consideran remuneración computable, entre otras, las condiciones de trabajo, es decir, todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, e independientemente de la forma cómo se efectúe su pago en dinero o en especie. Bajo este contexto la asignación por concepto de vivienda abonada tiene la calidad de condición de trabajo independientemente de su permanencia y regularidad en el tiempo, no solo por su naturaleza condicionada sino también por su finalidad al ser una forma de compensación que otorga la demandada a aquellos trabajadores cuyo

domicilio se encuentra fuera de la localidad de Tuman para facilitar el cumplimiento de su débito laboral.

- **CAS. Nº 495-2005. LIMA, 27 DE SETIEMBRE DE 2005 (El Peruano 01 de marzo de 2006)**

Se incurre en error al no diferenciar que el básico es un concepto que forma parte de la remuneración, en tanto que la remuneración integral anual es aquella que comprende todo los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa; por consiguiente resulta errónea la liquidación practicada por el a quo por cuanto se ha realizado sobre la base de la remuneración integral (que ya incluye en su estructura los demás conceptos que el actor percibía en forma regular y permanente) más los conceptos que forman parte de la remuneración. Es decir ha duplicado el monto que por estos últimos beneficios percibía el actor; por lo que implica un ejercicio abusivo de un derecho.

- **CAS. Nº 1724-2004. LIMA, 08 DE NOVIEMBRE DE 2005 (El Peruano, 28 de febrero de 2007)**

El artículo 40º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no vincula el pago de remuneraciones devengadas únicamente a la acción de nulidad despido, por lo que debe concluirse que la acción de nulidad de despido no es la única que puede originar para un trabajador del régimen laboral de la actividad privada el pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir en tanto que por vía de una sentencia de acción de amparo también se puede lograr los mismos efectos para el trabajador partiendo del presupuesto básico que en ambos casos el cese del trabajador carece de validez por lo que jurídicamente debe reputarse que no se produjo.

- **CAS. Nº 454-2005. LIMA, 29 DE NOVIEMBRE DE 2005**

El artículo primero de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres señala que la persona humana y el respeto de su dignidad constituye el fin supremo del Estado, motivo por el cual debe éste tutelar y respetar derechos elementales como el trabajo, cuyo

efecto inmediato es procurar al trabajador la percepción de sus remuneraciones, los cuales tiene contenido y carácter alimentario por constituir la fuente esencial de su manutención como el de su familia de acuerdo a lo previsto en el artículo veinticuatro de la misma Carta Magna. Por lo tanto, debe razonablemente entenderse que no hay obligación de pago por trabajos no realizados siempre y cuando la omisión laboral sea atribuible al trabajador y no cuando provenga de la decisión unilateral e injustificada del empleador.

- **CAS. Nº 1169-2005. LIMA, 07 DE MARZO DE 2006**

La acción de nulidad de despido no es la única que puede originar para un trabajador del régimen laboral de la actividad privada el pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir en tanto que por vía de una sentencia de Acción de Amparo también se puede lograr los mismos efectos para el trabajador partiendo del presupuesto básico que en ambos casos el cese del trabajador carece de validez por lo que jurídicamente debe reputarse que no se produjo.

La naturaleza de las remuneraciones y beneficios devengados que se reclaman es propiamente retributiva y no así indemnizatoria dado que su sustento es la reconstitución jurídica del vínculo laboral declarada vía Acción de Amparo, por lo que el lapso que el actor estuvo fuera del empleo no sólo debe ser reconocido por la demandada como tiempo de servicios efectivamente prestados sino también con condición que genera el pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir.

- **CAS. Nº 2224-2005. LIMA, 12 DE MAYO DE 2006. (El Peruano 05 de enero de 2007)**

El artículo 1º de la Ley n.º 9463 establece taxativamente que la reducción de remunerativa aceptada por un servidor no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados. Realizando la interpretación de este dispositivo legal, corresponde precisar que si es cierto que dicha ley reconoce la posibilidad de la reducción de remuneraciones, también es cierto que tal reducción solamente será válida en la medida en que exista un acuerdo expreso

entre el trabajador y el empleador, pues de lo contrario la reducción inmotivada constituiría una rebaja inmotivada de la remuneración, lo que se encuentra prohibido por ley y se considera un acto hostilizadorio.

- **CAS. Nº 1507-2004. LIMA, 31 DE OCTUBRE DE 2006**

Son elementos que configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal y la subordinación.

- **CAS. Nº 1781-2005-LIMA, 21 DE MARZO DE 2007**

la reducción de remuneraciones no es un acto válido aun cuando el trabajador lo autorice, desprendiéndose del tenor del fallo que sus argumentos son: i) que al situarse la remuneración en el plano de los derechos irrenunciables del trabajador, la autorización para reducirla no tendría validez ni efecto alguno, y ii) que la Ley n.º 9463 sobre reducción de remuneraciones fue derogada implícitamente por la Constitución Política de 1979, en palabras de la Corte, la protección “adecuada” que ella habría conferido a los derechos laborales.

- **CAS. Nº 094 – 2006, LIMA 21 DE MARZO DE 2007**

La bonificación extraordinaria por productividad (productividad gerencial), percibidas desde mil novecientos noventa y cuatro, conforme el propio actor lo reconoce, fue entregada de manera unilateral y previa evaluación del empleador. El artículo nueve del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta, señala que conforma la remuneración computable; la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor cualquiera sea la denominación que se les de siempre que sean de su libre disposición.

en el caso la asignación extraordinaria por productividad (productividad gerencial), se ha entregado a título de liberalidad por el empleador, previa evaluación, condicionada a calificación semestral y bajo potestad del empleador de suprimirla en caso de no calificar, por tanto, no constituye un concepto remunerativo.

- **CAS. Nº 213 – 2006, LIMA, 13 DE ABRIL DE 2007**

Es innegable que corresponde al demandante el derecho al pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir por todo el periodo que se extendió su cese indebido salvo en el caso de la compensación por tiempo de servicios que debe ser depositado con sus intereses financieros en la entidad bancaria correspondiente y en el de las utilidades al no haber el accionante participado con su trabajo en su obtención que justamente es el fundamento para el reconocimiento de este derecho.

- **CAS. Nº 1075 – 2008, LIMA, 19 DE MARZO DE 2009 (El Peruano 30 de noviembre de 2009, pág. 26057)**

Si el empleador asume el pago de los tributos de su trabajador (contribuyente), es porque sencillamente le está otorgando un mayor ingreso remunerativo, la misma que está siendo tomada por el empleador (agente de retención) para la contribución respectiva, por tanto, hay una retribución indirecta a dicho trabajador por la prestación de sus servicios, la misma que debe ser tomada en cuenta para el cálculo de sus aportaciones, retenciones y deducciones de ley.

- **CAS. Nº 1383 – 2008, LIMA, 26 DE MARZO DE 2009 (El Peruano 01 de octubre de 2009, pág. 25759)**

Refiere la entidad impugnante ella no ha otorgado (en forma expresa) su voluntad para que el demandante efectué trabajos en horas extras, es de advertir que si lo ha hecho en forma tácita, pues ha permitido y aceptado su realización beneficiándose con dicha labor, por ende su alegación en el sentido de no haber expresado su voluntad para ello no afecta la validez y exigibilidad de dicha relación jurídica; bajo ese contexto, admitir el razonamiento de la recurrente para refutar los fundamentos de la sentencia de vista en este punto resulta irrazonable, y aceptar su pertinencia y validez implicaría amparar el ejercicio abusivo de un derecho.

- **CAS. Nº 144 – 2008, LAMBAYEQUE, LIMA, 07 DE ABRIL DE 2009 (El Peruano 01 de diciembre de 2009, pág. 26089)**

La remuneración es base para la nivelación de la pensión de jubilación conforme a la ley n.º 23908, reajustándose en un monto equivalente a tres sueldos mínimos vitales o su sustitutorio el ingreso mínimo legal en cada oportunidad en que estas se hubieran incrementado.

- **CAS. Nº 000762–2008. LA LIBERTAD, LIMA, 23 DE ABRIL DE 2009 (El Peruano 01 de diciembre de 2009, pág. 26139)**

La Ley n.º 23908 que fija el monto mínimo de las pensiones de invalidez y jubilación estableció como formula de cálculo los sueldos mínimos vitales y no en base a las remuneraciones mínimas vitales.

- **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. Nº 02326-2007-PA/TC, AREQUIPA, LIMA 03 DE SETIEMBRE DE 2009**

No está acreditado en autos fehacientemente que el recurrente haya efectuado el cobro de sus beneficios sociales, toda vez que las hojas de liquidación que corren de fojas 83, 84 y 85 corresponden al depósito de los beneficios sociales del demandante que hace el empleador en una cuenta bancaria, pero no constituyen una constancia o comprobante que acredite el cobro de dicho concepto.

- **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. Nº 1780-2009-PA/TC, LIMA, 19 DE ENERO DE 2010 (El Peruano 19 de febrero de 2010)**

La remuneración y pensión son derechos inembargables, siempre que no excedan de las cinco unidades de referencia procesal. En ese sentido, independientemente de que el recurrente haya contraído obligaciones tributarias y aún si estas se encuentran pendientes de pago, ello no autoriza una actuación al margen de la ley por parte de la Administración Tributaria, a fin de garantizar el cobro de la deuda sobre depósitos de naturaleza intangible. Por consiguiente, el artículo 33º, inciso d), de la Ley 26979, respecto al embargo en forma de retención

sobre depósitos en poder de terceros, de ninguna manera puede ser interpretado de forma tal que permita el embargo de cuentas bancarias cuando se acredite que corresponden a pago de haberes, desconociendo el artículo 648º, inciso 6), del Código Procesal Civil, puesto que no es posible autorizar en sede administrativa lo que ni siquiera un juez en la vía judicial está facultado para afectar.

- **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. Nº 03052-2009-PA/TC, LIMA, 14 DE JULIO DE 2010**

El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

Disponiéndose la reposición a su puesto de trabajo u otro de igual nivel o categoría y sobre las remuneraciones dejadas de percibir, dejándose a salvo el derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente.

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO

4.1. SALARIO MINIMO VITAL MOVIL EN ARGENTINA

4.1.1. ANTECEDENTES

El concepto de salario mínimo vital y móvil está comprendido en el artículo 14º de la Constitución Nacional, donde se hace una referencia explícita en el contexto de los derechos de los trabajadores. En junio de 1964 se sancionó la Ley n.º 16.459 del Salario Vital Mínimo y Móvil, que a su vez da origen al Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil, el cual perdura hasta la actualidad. A partir de la promulgación de esta norma se comenzaron a efectuar los estudios relativos a la definición de canastas básicas de asalariados, índices de precios y otros instrumentos estadísticos para evaluar el nivel y las variaciones que debería tener el SMVM. Su reglamentación fue establecida por la dictadura que gobernó Argentina entre 1966 y 1973.

Posteriormente, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974, con texto ordenado en 1976, durante la dictadura militar, se efectuaron expresas menciones en su capítulo II, donde se definen el concepto básico, el alcance y la modalidad de determinación del SMVM como “la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”. Esta norma rigió el tema del SMVM en Argentina hasta el comienzo de los años noventa, cuando se reformó una parte importante de la legislación laboral.

En la actualidad el SMVM es determinado de manera tripartita por los artículos 135º a 138º de la Ley n.º 24.013, del 13 de noviembre de 1991, promulgada parcialmente el 5 de diciembre del mismo año y cuyo reglamento lo establece el Decreto 2.725/91, en sus artículos 23º al 28º.

Esta ley establece la nueva conformación del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, así como sus funciones y dinámica operativa. Asimismo, se desvincula al SMVM de todo tipo de aumento de remuneraciones o de encadenamientos con otras variables de la economía.

El congelamiento de los salarios mínimos desde mediados de los años noventa, y las fuertes caídas del poder adquisitivo ocurridas desde aquel momento,

fueron las expresiones más evidentes de la regresiva distribución de ingresos que predominó entre 1991 y 2001. Por ello, diez años después del último aumento del salario mínimo (1993), resultó necesaria una fuerte intervención del Estado en materia de salarios. Entre las acciones implementadas, se destaca la promulgación de los Decretos del PEN fijando aumentos sucesivos del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Además del objetivo económico social, de equidad e impulso a la actividad económica a través del incremento del consumo, el gobierno nacional se propuso una misión ética de re-legitimación de un instituto que fuera devaluado y demonizado por las políticas neoliberales; durante la década del 90 el SMVM - acusado de promover desempleo, inflación y precarización laboral - se convirtió en una señal de ajuste de los salarios "hacia la baja". A contramano de tales supuestos, la experiencia comparada y los informes de la Organización Internacional del Trabajo no arrojan evidencia empírica respecto de los supuestos efectos negativos en países en donde este instituto funciona en condiciones de dinámica y equilibrio.

4.1.2. LEGISLACIÓN

4.1.2.1. CONSTITUCIÓN NACIONAL

“Art. 14º bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

(...)”.

En la Republica Argentina, referente al Salario Mínimo Vital Móvil está regulado sustantivamente en el art. 14º bis, de la Constitucional Nacional de Argentina, vigente desde 22 de agosto de 1994.

4.1.2.2. LEY DE EMPLEO Nº 24013

“ARTICULO 135º. - Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil con las siguientes funciones:

- a) Determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil;*
- b) Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto en el artículo 118 correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo;*
- c) Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil;*
- d) Constituir, en su caso, las comisiones técnicas tripartitas sectoriales referidas en el artículo 97, inciso a);*
- e) Fijar las pautas de delimitación de actividades informales de conformidad con el artículo 90 de esta ley;*
- f) Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional;*
- g) Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.*

ARTICULO 136º. - *El consejo estará integrado por dieciséis (16) representantes de los empleadores y dieciséis (16) de los trabajadores, que serán ad-honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro (4) años en sus funciones.*

La representación de los empleadores estará integrada por dos (2) del Estado nacional en su rol de empleador, dos (2) de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y doce (12) de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.

La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

ARTICULO 137º. - *Las decisiones del consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse ésta al término de dos (2) sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia.*

ARTICULO 138º. - *A petición de cualquiera de los sectores representados en el consejo, se podrá modificar el monto del Salario Mínimo, Vital y Móvil establecido.*

TITULO 7 - EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL

ARTICULO 139º. - El Salario Mínimo, Vital y Móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

ARTICULO 140º. - Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

ARTICULO 141º. - El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional.

ARTICULO 142º. - El salario mínimo, vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación. Excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación.

En todos los casos, dentro de los tres (3) días de haberse tomado la decisión deberá publicarse por un día en el Boletín Oficial o en otros órganos periodísticos que garanticen una satisfactoria divulgación y certeza sobre la autenticidad de su texto”.

La Ley de Empleo n.º 24013, sancionada el 13/11/1991, promulgada parcialmente el 05/12/1991, también regula sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil para los trabajadores de la nación de Argentina; así como se aprecia en título 6, denominado del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, desde los artículos 135º al 142º.

El salario mínimo vital y móvil (SMVM) constituyó durante décadas una de las herramientas centrales utilizadas en Argentina para la regulación de las relaciones laborales del régimen de acumulación fordista, característico del llamado Estado de Bienestar. Su finalidad fue servir como un indicador básico de las remuneraciones al

trabajo de diferentes sectores, para establecer un piso socialmente aceptable en los patrones de consumo de la población, y en función de cada realidad específica.

El salario mínimo es un instituto con amplia aplicación a nivel mundial, pero con diferentes metodologías de fijación y alcances, cuya finalidad es establecer un límite inferior básico para la estructura salarial, susceptible de exigibilidad jurídica invocando la autoridad del Estado¹⁰⁶.

Por lo tanto, el salario mínimo es aquel nivel por debajo del cual las partes -en un contrato de trabajo- no pueden pactar una remuneración, salvo autorización legal expresa.

Además de cumplir una función reguladora a través de este establecimiento de límite a la estructura salarial general, asegura:

- Un piso salarial a los sectores de la población más desprotegidos, restableciendo condiciones de equidad. Tiene como uno de sus objetivos, proteger a los grupos vulnerables de trabajadores, a través de la determinación de salarios justos.

- Aliento a la demanda agregada y mejora en la distribución de la riqueza, por lo que se constituye en un elemento complementario de política macroeconómica.

El salario mínimo contribuye de manera fundamental a alcanzar los objetivos básicos de toda política activa de ingresos:

- Proteger las categorías laborales vulnerables;
- Mejorar la equidad en la distribución del ingreso;
- Establecer un umbral de remuneraciones en la estructura de salarios.

Tanto el Convenio 26 de la OIT de 1928 y, en especial, el Convenio 131 de 1970, impulsan con vigor el salario mínimo, básicamente como un medio para la protección de aquellos segmentos de trabajadores que presentan características de mayor vulnerabilidad.

La inflación estructural que vivió durante décadas la región, y en particular Argentina, en gran parte del período de industrialización sustitutiva de importaciones, generó críticas en la década de los ochenta a la institución del SMVM y su dinámica, responsabilizándolo de contribuir a elevar y propagar los aumentos sostenidos de precios. En la posterior etapa de ajuste estructural, bajo el paradigma del consenso de Washington, se observó una tendencia a la flexibilización del mercado de trabajo,

¹⁰⁶ Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Informe: Salario Mínimo Vital Móvil, Argentina, enero 2004

mientras que la preocupación por el SMVM se tradujo en un énfasis en su papel como valor de referencia en la economía, tanto en términos de valor absoluto y variación como en cuanto a los encadenamientos o vinculaciones con otras variables relevantes, por ejemplo, la seguridad y protección social, las otras escalas salariales y los créditos. Esta orientación puso fin al conflicto distributivo que se expresaba en torno a la actualización de este indicador, el que se radicó en otras instancias más sectoriales, donde los trabajadores tienen menor capacidad de acción unitaria. Surgieron conceptos como incremento salarial por productividad, negociación descentralizada, por empresas o regiones (Beccaria y Galín, 2003) y mediante la legislación se prohibió toda vinculación expresa entre el SMVM y otros beneficios. En este contexto, el valor nominal del salario mínimo se mantuvo constante durante más de un decenio.

A partir de la crisis del modelo de paridad cambiaria entre la moneda local y el dólar, conocido como de “convertibilidad”, comenzó a consolidarse un nuevo patrón de crecimiento económico, más vinculado a la sustitución de importaciones y a la recuperación de articulaciones en el mercado doméstico. Este esquema ha permitido la definición de nuevas formas de relación laboral, a menudo conflictivas en lo relativo a la distribución del producto. La inflación de costos posterior a la devaluación impactó sobre los salarios de un modo generalizado y el gobierno debió intervenir para conseguir una recuperación de la pérdida generalizada del poder de compra, en un contexto de alta heterogeneidad.

Posteriormente, en la etapa de crisis de 2002-2003 solo se otorgaron ajustes de suma fija a los trabajadores, mientras se puso en vigor el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJHD), una masiva iniciativa de ingresos y empleo mínimo. El gobierno que asumió en junio de 2003 ha centrado su política económica y laboral en la defensa del poder de compra de los asalariados, lo que ha permitido que la institución del Salario Mínimo Vital y Móvil recupere su papel en la economía, en un contexto de negociación tripartita; es decir acordado por el "Consejo del Salario" (compuesto por gremios, empresarios y funcionarios del gobierno).

Además vale aclarar; si bien Argentina no ha ratificado el Convenio 131 de la OIT sobre la Fijación de Salarios Mínimos (1970), de acuerdo a los especialistas su normativa nacional no está muy distante de lo que se dispone en dicho convenio. En la actualidad, la legislación Argentina contempla la mayor parte de las recomendaciones que emergen del instrumento de la OIT:

- Existen sanciones legales y hasta penales frente a las violaciones de la norma, ya que implican evasión previsional.
- En los considerandos de la legislación Argentina -no siempre ocurre en la práctica- se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como otras remuneraciones en la sociedad (artículo 3º, inciso a).
- Se contemplan mecanismos de consulta y representatividad a través de delegados de trabajadores y empleadores en el marco del Consejo Nacional ad hoc. Esto no obsta para que en la mayor parte de las ocasiones se hayan tomado decisiones de incrementos del SMVM al margen de las consultas, por decisión del Poder Ejecutivo Nacional (artículo 4º, inciso 1).
- La representación de empleadores y trabajadores es igualitaria (16 miembros para cada uno de cada grupo en el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil) con el arbitrio del Estado, que, además, participa como empleador (artículo 4º, inciso 3).
- Existe un sistema de inspección del trabajo orientado a controlar el cumplimiento de la normativa laboral en general y, en particular, del SMVM, como lo exige el artículo 5º.

4.1.3. CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

La normativa que regula hoy el funcionamiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil es el capítulo VI de la Ley n.º 24013 de 1991. Se trata de un capítulo único dentro de un conjunto de normas referidas a la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de las normas legales, que a su vez desvinculaban al SMVM de otras variables relevantes de la economía tales como la seguridad social y las actualizaciones de remuneraciones.

La convocatoria al Consejo Nacional es una atribución del presidente del mismo, es decir, del Ministro de Trabajo, que decide la oportunidad y ámbito. La legislación precisa de manera clara los alcances del consejo como el ámbito tripartito de debate y resolución del SMVM, así como el de las prestaciones por desempleo

que se establecen por primera vez en el país. Posteriormente se agregan otras materias en el ánimo de ampliar el margen de esta institución de diálogo social.

Las funciones del consejo son las siguientes:

- Determinar periódicamente el SMVM.
- Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto en el artículo 118º correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo.
- Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del SMVM.
- Constituir las comisiones técnicas tripartitas sectoriales referidas en el artículo 97º, inciso a.
- Fijar las pautas de delimitación de actividades informales de conformidad con el artículo 90º de esta ley.
- Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional.
- Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

El consejo está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores, designados por el Poder Ejecutivo y por un Presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que duran cuatro años en sus funciones. La representación de los empleadores está conformada por dos personas del Estado nacional en su papel de empleador, dos de las provincias que adhieran al régimen y 12 de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad, propuestos por sus organizaciones más representativas. La representación de los trabajadores se integra incluyendo a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad.

Asimismo, se establece la conformación de cuatro comisiones de carácter permanente: empleo, formación profesional, productividad, y salario mínimo vital y móvil y prestaciones por desempleo. Cada comisión se integra con cuatro representantes de los empleadores, cuatro de los trabajadores y otro del Presidente del Consejo. Por unanimidad de sus integrantes se pueden crear otras comisiones, además de las señaladas. El artículo 137º establece que “las decisiones del Consejo

serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse esta al término de dos sesiones, su Presidente laudará respecto de los puntos en controversia”.

El Consejo fue convocado para el aumento del SMVM de 1993. No volvió ser convocado hasta Agosto de 2004. Esto se puede atribuir al hecho de que un SMVM de \$ 200 en un país con un PIB per cápita superior a \$ 7.000 era bajo¹⁰⁷, pero abrir un debate sobre la materia hubiese implicado una puja distributiva que el gobierno no estaba dispuesto a asumir. También coincidió con el significativo incremento en la tasa de desempleo de 1993-1994 y el efecto de 1995 de la crisis mexicana.

En julio de 2003 tuvo lugar el primer incremento del SMVM desde 1993. Se estableció un aumento fijo ese mes, y otro escalonado mes a mes hasta diciembre del mismo año. En enero del 2004 se otorgó otro aumento, también por Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional.

En la actualidad el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil funcionan amparados en el Decreto 1.095/2004 para su convocatoria en agosto de ese mismo año. Entre sus considerandos aparece la necesidad de reconstrucción de los ámbitos institucionales permanentes de diálogo donde participen los trabajadores y empleadores de manera plural, como medio de “(...) consolidar el modelo de desarrollo económico y productivo impulsado por el gobierno nacional”. La convocatoria se realiza en este Decreto con el objetivo de “(...) evaluar los temas que las relaciones laborales de la República Argentina reclaman, tales como la redistribución del ingreso, el compromiso con la generación de empleo genuino y decente y el combate al trabajo clandestino (...)”.

También se hace referencia a que el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil se encuentra inactivo hace más de una década y lo importante que es una reestructuración en función de las nuevas realidades de representación de los actores sociales no sólo en términos de su inserción gremial, sino también del peso relativo en la nueva realidad productiva. En este decreto, el Presidente de la Nación otorga al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el cargo de Presidente del Consejo Nacional, y se instruye que los Ministros de Economía y Producción y el Jefe del Gabinete de Ministros designarán a los otros dos representantes del gobierno nacional.

¹⁰⁷ En ese momento en Argentina un peso equivalía a un dólar estadounidense

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social emitió el 25 de agosto del 2004 la Resolución 603/04, siguiendo lo dictaminado en el Decreto 1.095/04 de convocatoria al Consejo Nacional, para designar a los integrantes del mismo en calidad de consejeros titulares y suplentes, representando a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En su primera resolución, el consejo definió el reglamento de funcionamiento y en la segunda elevó al Poder Ejecutivo nacional la propuesta de elevar el SMVM a la suma de \$ 450, iniciativa acogida por el Presidente de la Nación y plasmada formalmente en el Decreto 1.192/04.

Desde entonces el Consejo siguió funcionando en sus respectivas comisiones, debatiendo diferentes temas, sin generar nuevas resoluciones o dictámenes. En todo caso, los incrementos salariales de suma fija para el sector privado decretados por el Poder Ejecutivo nacional impactan en el nivel del SMVM de igual manera que en el resto de los trabajadores.

4.1.4. SMVM EN RELACIÓN A LOS BÁSICOS DE CONVENIO

La relación entre el SMVM y los básicos de convenio del sector manufacturero. Como se mencionó, el SMVM es la mínima retribución que puede recibir un trabajador en todo concepto. A su vez, los básicos de convenio son un valor de cálculo que incluyen otros tipos de adicionales específicos, vinculados a los mismos, como pueden ser el presentismo, los premios u otros no vinculados a estos, como la indumentaria y refrigerio, dependiendo del convenio en particular. De esta forma, pueden existir básicos de convenio inferiores al SMVM, pero al integrarse la remuneración habitual del trabajador -básicos sumados los adicionales mencionados- superan el monto que fija la legislación.

En la dictadura militar de 1976-1983 se encuentran los valores más altos, lo que se relaciona con la capacidad de negociación de los sindicatos durante ese período y las necesidades políticas del gobierno militar. Después de la fuerte reducción de los ingresos medios de los asalariados, del orden del 40% entre 1975 y 1977, para evitar las presiones sociales, la dictadura se mantuvo muy atenta al piso que debían tener los salarios. Simultáneamente, debido a la represión y el desmantelamiento e intervención de las organizaciones sindicales, estas perdieron su capacidad de presionar por mejoras salariales. Debe recordarse que estos básicos se refieren a las ramas de actividad más estructuradas, de mayor productividad y más alta tasa de sindicalización relativa.

Durante los primeros años se llevó adelante una política de recomposición salarial basada en el SMVM, hasta la imposición de la denominada “tablita cambiaria” que anticipaba la inflación generando una pauta de indexación homogénea para todos los precios de la economía¹⁰⁸. Desde entonces las fluctuaciones fueron más parejas, aunque los salarios de los trabajadores calificados comenzaron a recobrase, posiblemente con la recuperación de cierto poder de negociación frente a las otras categorías.

La limitación en la capacidad negociadora del movimiento obrero contrasta con lo que sucede durante los períodos de alta inflación, cuando los trabajadores de establecimientos más vinculados a las industrias oligopólicas y que fijan precios en la economía -tienen convenios en la industria- y quienes pueden consiguen incrementos salariales por sobre el promedio, lo que reduce la proporción del SMVM en estos ingresos. En 1989 y 1990 se observan los valores más bajos de SMVM frente a los ingresos de los trabajadores industriales, frente a los básicos de los no calificados y calificados respectivamente. En estos períodos los trabajadores más organizados consiguen, aunque sea en forma parcial, recuperar sus ingresos, fundamentalmente empujando los básicos de convenios individuales. Los trabajadores que en esa época estaban en las inmediaciones del SMVM no contaban con ese apoyo sindical orgánico.

4.1.5. SMVM DESPUÉS DE LA CRISIS DE LA CONVERTIBILIDAD

Desde el colapso de la convertibilidad y con el rápido aumento de precios domésticos que hubo hasta septiembre de 2002, el gobierno dio prioridad a la atención al contingente de nuevos desocupados, como resultado de la prolongada recesión que se inició en agosto de 1998 y de la crisis posterior a la devaluación, que elevó la tasa de desempleo a cerca del 25% de la PEA. En este contexto se puso en marcha el Plan Jefes de Hogar Desocupados, orientado hacia los jefes y jefas de hogar con cargas familiares, a cambio de una contraprestación de 20 horas

¹⁰⁸ Para reducir las presiones inflacionarias el ministro de hacienda, José Martínez de Hoz (1976-1981), definió una pauta de paridad cambiaria denominada “tablita”, que terminó en una notable apreciación del tipo de cambio entre 1979 y el tercer trimestre de 1981, cuando el gobierno debió devaluar el peso.

semanales, con un monto de \$ 150 mensuales para los beneficiarios¹⁰⁹, que entonces era equivalente a US\$ 50.

En ese momento, con el SMVM a \$ 200, el beneficio del PJHD representaba el 75% del mínimo legal, un monto más que razonable teniendo en cuenta que la contraprestación planteaba sólo 20 horas de trabajo, frente a la jornada legal completa de cualquier trabajador que lo hiciese percibiendo el SMVM. Pero en términos de poder de compra, únicamente permitía aminorar la tasa de indigencia de los hogares. Hacia julio de 2002, el gobierno introdujo por decreto, después de la instauración de una mesa de diálogo social con participación de la Confederación General del Trabajo (CGT) y de los organismos empresariales, un incremento de suma fija de \$ 100 para todos los trabajadores en relación de dependencia. Sin embargo, el valor del SMVM permaneció invariable hasta julio de 2003, cuando a través del Decreto 388/03 del Poder Ejecutivo nacional aumentó a \$ 250 y, seguidamente, con incrementos de \$ 10 mensuales llegó a \$ 300 en diciembre del 2003. Después, el Decreto 1.349/03 elevó el monto a partir del 1 de enero de 2004 a \$ 350 y en septiembre de 2004, en sesiones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil se resolvió elevarlo desde ese mes a \$ 450¹¹⁰.

4.1.6. EL SMVM Y LA POBREZA

Entre los efectos que se esperan de la determinación de un SMVM, tal como sostienen numerosos autores, entre ellos la propia OIT, está la determinación de un piso de ingresos que permita a los trabajadores la adquisición de una canasta de bienes y servicios socialmente aceptable, también llamada canasta básica o línea de la pobreza relativa. Sin abordar la dilatada discusión sobre los métodos tendientes a la fijación de un mínimo de consumo en cada período específico en los países, se puede definir a la línea de la pobreza como aquel piso de ingresos orientado a la adquisición de una canasta normativa de bienes y servicios¹¹¹.

En Argentina, la línea de la pobreza surge de las encuestas de ingresos y gastos de los hogares, que se realizan cada diez años, ajustada por un coeficiente de Engel, que es una variable en función de los precios relativos entre la canasta

¹⁰⁹ Las modalidades de contraprestación pueden ser trabajo comunitario, capacitación laboral, pequeñas obras públicas, realizar estudios formales, entre otras.

¹¹⁰ En esa fecha el tipo de cambio era cercano a \$ 3.00 por dólar estadounidense

¹¹¹ OIT, ¿Para qué sirve el salario mínimo?, pág. 88

básica alimenticia y el resto de los consumos. El INDEC determina mensualmente, en función de la evolución de los precios, el valor equivalente de la misma para un adulto. Por ello también sirve como referencia para el cálculo de la denominada línea de la indigencia o pobreza extrema, que considera solo la canasta básica alimenticia.

En 1989 cayó el poder de compra de ambas canastas, se recuperó con el aumento del SMVM de 1990, para producirse una profunda erosión hasta mayo de 1993 cuando se otorgó el nuevo ajuste. Aunque el poder de compra en términos de línea de la indigencia es bastante más volátil, una familia que sólo recibiera el SMVM, no podía adquirir una canasta básica para sus miembros hasta el tercer trimestre de 2004, cuando se registra el último aumento. La línea de la pobreza es mucho más estable, pero el SMVM sólo alcanza a cubrir poco menos de un 40% durante la mayor parte de la década de los noventa.

La devaluación tuvo un impacto muy importante en el poder de compra del SMVM, que permaneció constante en su valor de \$ 200 durante todo el período de mayor inflación posconvertibilidad. Entre octubre de 2002 y mayo de 2003 este llegó a caer a un mínimo solo visto antes con la hiperinflación y el estancamiento de 1990-1993.

Es evidente que la política activa ha llevado al SMVM en el cuarto trimestre de 2004 a un punto bastante importante en términos nominales, e incluso en relación a los valores históricos de poder de compra de canastas básicas, esta todavía sigue siendo insuficiente para garantizar por sí misma el consumo mínimamente aceptable de una familia tipo.

4.1.7. CONSUMO DE LOS HOGARES Y EVOLUCIÓN SMVM

Otro factor relevante en el análisis del SMVM es su relación con el consumo de los hogares. En principio, si el SMVM fuese una variable influyente en la economía y la distribución funcional del ingreso permaneciese más o menos estable, habría una relación directa en el comportamiento de ambas.

El SMVM se recupera a partir de 1993, mientras que el consumo privado aumenta, continuando una tendencia desde 1991. Sin embargo, posteriormente se estancan las remuneraciones de los trabajadores, especialmente el SMVM real, en tanto el consumo de los hogares continúa creciendo hasta 1998, después de la recuperación posterior al “efecto tequila”, para caer a partir de 2001 a un ritmo un

poco menor que el del poder de compra de los asalariados. La ulterior recuperación del consumo privado se basa en factores distintos que el poder de compra de los salarios. Básicamente es atribuible a la significativa mejoría del empleo, a la política de transferencia de ingresos que implicó el PJHD, así como la recomposición de las ganancias de los sectores productores de bienes transables como resultado de la devaluación. También influyó el fenómeno de relajamiento del sobre ajuste que se observó en 2002, y que permitió la repatriación de capitales por parte de sectores medios, debido a la expectativa de apreciación cambiaria, la que comenzó en 2003; hechos económicos que permiten fijar un SMVM para el 2012 en PESOS DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA (\$ 2.670) y a partir del 1° de febrero de 2013, en PESOS (\$ 2.875) para los trabajadores mensualizados. De modo, que la evolución del SMVM se sintetiza desde 1993 al 2013, conforme se aprecia en el anexo 10.

4.1.8. RESOLUCIÓN QUE FIJA SMVM PARA EL 2012 y 2013 SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL¹¹²

“Resolución 2/2012

Bs. As., 28/8/2012

VISTO el Expediente Nº 1.095.096/2004 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 24.013 y sus modificatorias, los artículos 25 a 27 del Decreto Nº 2725 de fecha 26 de diciembre de 1991, el Decreto Nº 1095 de fecha 25 de agosto de 2004, la Resolución del Presidente del CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL Nº 1 de fecha 22 de agosto de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que corresponde al CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil.

Que conforme lo dispone el artículo 139 de la Ley Nº 24.013, el SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL garantizado por el artículo 14 bis de la CONSTITUCION NACIONAL y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) será determinado por el CONSEJO NACIONAL DEL

¹¹² Boletín Oficial Nº 32.470, pág. 10, primera sección, jueves 30/08/2012, República Argentina

EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

Que según lo dispuesto por el Artículo 137 de la Ley Nº 24.013, las decisiones del Consejo deben ser adoptadas por mayoría de DOS TERCIOS (2/3), consentimiento que se ha alcanzado expresamente en la sesión plenaria del día 28 de agosto de 2012.

Que el consenso obtenido en el ámbito del CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL, por noveno año consecutivo, contribuye al fortalecimiento del diálogo social y de la cultura democrática en el campo de las relaciones del trabajo.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones y deberes conferidos por el artículo 5º, inciso 8, del Reglamento de Funcionamiento del Consejo aprobado mediante Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 617 del 2 de septiembre de 2004.

Por ello,

EL PRESIDENTE

DEL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO,

LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL

RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjase para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la Ley Nº 24.013, de:

A) A partir del 1º de septiembre de 2012, en PESOS DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA (\$ 2.670) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo, conforme al art. 116 de la LCT, con excepción de las situaciones previstas en el art. 92 ter y 198, primera parte, del mismo cuerpo legal, que lo percibirán en su debida proporción, y de PESOS TRECE CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 13,35) por hora, para los trabajadores jornalizados.

B) A partir del 1° de febrero de 2013, en PESOS (\$ 2.875) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal conforme al art. 116 de la LCT, con excepción de las situaciones previstas en el art. 92 ter y 198, primera parte, del mismo cuerpo legal, que lo percibirán en su debida proporción, y de PESOS CATORCE CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$ 14,38) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Art. 2° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Carlos A. Tomada”.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil –conformado por entidades empresarias, sindicales y el Ministerio de Trabajo– fijó para todos los trabajadores, comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un salario mínimo, vital y móvil a partir del 1° de setiembre de 2012, en PESOS DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA (\$ 2.670) para los trabajadores mensualizados y de PESOS TRECE CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 13,35) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Asimismo, a partir del 1° de febrero de 2013, en PESOS (\$ 2.875) para los trabajadores mensualizados y de PESOS CATORCE CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$ 14,38) por hora, para los trabajadores jornalizados.

Este haber se denomina “mínimo, vital y móvil” debido a que es la menor remuneración que debe recibir, en mano (sin cargas sociales ni familiares contempladas), el trabajador. Vital, porque se supone que asegura al empleado poder contar con las necesidades básicas (alimentación, vivienda, transporte y esparcimiento, entre otros). Móvil, debido a que se ajusta de acuerdo a las variaciones del costo de vida.

En el no están comprendidos los trabajadores que hacen tareas rurales ni el personal de servicio doméstico, que se encuentran bajo otra normativa, así como tampoco todo aquel empleado que se encuentra bajo algún Convenio Colectivo de Trabajo. Tampoco están incluidos, por supuesto, los trabajadores “en negro” ya que ellos no cuentan con el amparo de la Ley.

La medida alcanza a unos 300 mil trabajadores que no están comprendidos en ningún convenio laboral. Quedan al margen quienes se desempeñan en tareas rurales y en el servicio doméstico, donde existen mecanismos especiales.

4.2. SALARIO MINIMO EN BRASIL

4.2.1. INTRODUCCION

Desde principios de los años 2000, pero particularmente durante los últimos cuatro años, Brasil logró reducir de manera significativa los índices de pobreza y desigualdad. El coeficiente de Gini bajó de 0.56 en 2000 a 0.53 en 2007 y el número de trabajadores cuyos rendimientos eran inferiores a la línea de pobreza cayó de 23% en 1999 a 14% en 2006¹¹³. Durante este mismo período el salario mínimo brasileño aumentó en forma significativa en términos reales, después de casi 15 años de descenso y estancamiento. En febrero de 2009, el salario mínimo brasileño era de R\$ 465 (aproximadamente US\$ 230), casi dos veces el monto de febrero de 2000, cuando correspondía a R\$ 264 (medido a precios constantes de febrero 2009). En el mismo período se registra también una importante expansión de la ocupación y de la formalización del empleo.

El salario mínimo brasileño fija el piso mínimo para los asalariados y a su vez establece una referencia importante para la evolución de los ingresos del trabajo en el país y sirve como referencia para las pensiones y varios beneficios sociales. Durante las épocas de crisis el salario mínimo constituye una política ágil para estimular el consumo interno y, en consecuencia, ayuda a mitigar los efectos de una recesión. En 2009, además de mantener la política de valorización del salario mínimo que había sido acordada en 2006 como medida de enfrentamiento de la crisis, el gobierno brasileño decidió anticipar para febrero el reajuste de 12% (6% real) previsto para abril. El nuevo salario mínimo representa una inyección de R\$ 21 mil millones en la economía brasileña, equivalente a 0.7% del PIB. En Brasil, el aumento del salario mínimo no significa solamente un aumento de los salarios de los trabajadores, sino también de los pensionados y desempleados cuyos beneficios están vinculados al nivel del salario mínimo y ha contribuido, en los años recientes, a disminuir las desigualdades de ingresos entre hombres y mujeres, negros y blancos¹¹⁴.

¹¹³ La línea de pobreza fue calculada por la CEPAL (2007), ya que no existe línea oficial de pobreza en el país. Para el año 2006 equivale a R\$ 172 en las áreas rurales y a R\$ 221 en las áreas urbanas.

¹¹⁴ Janine Berg, Brasil el Salario Mínimo como Respuesta a la Crisis, pág.1

4.2.2. LEGISLACIÓN

4.2.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

“Art. 7º. Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

(...)

IV el salario mínimo, fijado en ley y unificado para toda la nación, capaz de atender sus necesidades vitales básicas y las de su familia como vivienda, alimentación, educación, salud, descanso, vestido, higiene, transporte y seguridad social, con reajustes periódicos que preserven el poder adquisitivo, quedando prohibida su afectación a cualquier fin ;

(...)”,

La Constitución Política de la Republica Federativa del Brasil, fue promulgada el 5 de octubre de 1988, en su capítulo II denominado “de los derechos sociales”, en su artículo 7º, inc. IV, regula sobre el salario mínimo para los trabajadores a nivel nacional.

4.2.2.2. CODIGO DE LAS LEYES DE TRABAJO – CLT

“Art. 76º salario mínimo es la contraprestación mínima exigible y pagaderas directamente por el empleador a todo trabajador, incluido el trabajador rural, sin distinción de sexo, por día normal de servicio, y capaz de satisfacer, en determinado tiempo y región del país, las necesidades normales alimentación, vivienda, vestido, salud y transporte”.

La Consolidação das Leis do Trabalho (Codificación de las Leyes de Trabajo), aprobado por Decreto Ley n.º 5452, del 1º de Mayo de 1943, en su art. 76º se refiere específicamente al salario mínimo definiendo e incluso su naturaleza jurídica de contraprestación.

La legislación laboral brasileña fue introducida a comienzos de los años cuarenta y quedó establecida en 1943 en la llamada Consolidación de las Leyes Laborales (CLT)¹¹⁵, un amplio conjunto de reglas que determinan los derechos y

¹¹⁵ Con posterioridad a la creación de la CLT hubo modificaciones en la legislación tales como el establecimiento: (i) en 1962, de un bono anual de un salario mensual (décimo tercer salario); (ii) en 1963, de una pensión familiar; (iii) en 1965, de una Ley de Ajuste Salarial que determinó la tasa mínima de aumento para todos los trabajadores; (iv) en 1966, la creación de un fondo de austeridad (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, FGTS) en reemplazo de una cláusula de despido prohibitiva de trabajadores con más de 10 años en el empleo; (v) en 1986, el inicio de un programa de desempleo que hoy cubre cerca del 25% de

deberes colectivos e individuales de los trabajadores, sindicatos y empresas. La ley determina que los trabajadores requieren tener una “libreta de trabajo” (*carteira de trabalho*) donde el empleador debe registrar todos los contratos de trabajo individuales y sus modificaciones sobre el tiempo trabajado. Por definición, todo trabajador formal posee una “libreta de trabajo” firmada por su empleador. Además de la obligación de firmar la libreta, la legislación estipula un conjunto de condiciones mínimas que cualquier relación laboral debe acatar. Las reglas más importantes son: horas máximas de trabajo por semana; horas extras máximas de trabajo (fuera del período de trabajo diario); pago mínimo para trabajos de horas extras; salario mínimo; vacaciones anuales prepagadas; cláusulas de protección especiales para mujeres y niños; la prohibición de despido en el caso de las mujeres embarazadas; el derecho de vacaciones pagadas de la madre antes y después del nacimiento de un hijo; condiciones de trabajo especiales para turnos nocturnos; aviso previo de un mes en caso de despido, y protección contra despidos injustificados. Como se examinará posteriormente, muchas de estas reglas están vinculadas directa o indirectamente con el SM.

Se observan diferencias entre la legislación brasileña y el Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de los salarios mínimos (1970), ratificado por Brasil el 4 de mayo de 1983. En primer lugar, en relación al art. 1º, párrafo 2 y al art. 4º, párrafos 2 y 3 de este Convenio, en el país no se realizan consultas a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores respecto a la fijación de los SM, a pesar que todos los grupos de asalariados son respaldados por este instrumento.

Tampoco el art. 3º de este convenio es seguido en Brasil, dado que la fijación del SM la efectúa el Presidente y su equipo económico, con una aplicación en la que probablemente inciden criterios implícitos de no comprometer las cuentas fiscales del país. Asimismo, no existe ninguna regla explícita relativa a que en la fijación de los salarios mínimos deben considerarse, en la medida que sea posible y apropiado, a las necesidades de los trabajadores y sus familias, tomando en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de la seguridad social y los niveles de productividad, como señala este artículo.

la fuerza laboral del país; (vi) en 1988, la aprobación de una nueva constitución que incluye nuevas cláusulas laborales. Además, la mencionada Ley de Ajuste Salarial fue derogada en 1995, después del comienzo del plan real, y en la actualidad los incrementos de salarios son negociados entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la constitución prohíbe prácticas de reducción de salarios. Aunque esto fue irrelevante en la época de alta inflación, ahora muy posiblemente genera una mayor rigidez del mercado de trabajo.

En lo relativo al artículo 5º del Convenio 131 de la OIT, no existe una inspección predefinida para determinar si se están cumpliendo las condiciones del SM. Un seguimiento bien definido, a pesar que no es muy eficaz, es la “libreta de trabajo” de los trabajadores, donde los empleadores, sin excepción, deben firmar y suscribir el salario y los beneficios que reciben estos, además de otros detalles como funciones, cargos, entre otros. No obstante, en el país existen muchos asalariados que no cuentan con esta libreta de trabajo, por lo que se encuentran en la informalidad, lo que no les garantiza el cumplimiento de beneficios laborales y mucho menos del SM.

4.2.3. PROCESO INSTITUCIONAL DE FIJACIÓN DEL SM

Según el inciso IV del artículo 7º de la Constitución Federal de Brasil, el salario mínimo es fijado por ley para todo el país. El valor del SM debe permitir cubrir las necesidades vitales básicas de los trabajadores urbanos y rurales y de sus familias en lo referente a la vivienda, alimentación, educación, salud, entretenimiento, vestuario, higiene, transporte y previsión social, siendo reajustado periódicamente a montos que mantengan su poder adquisitivo, quedando vedada su vinculación para cualquier otra finalidad. Además, la Constitución garantiza un piso salarial proporcional a la extensión y a la complejidad del trabajo. Para los trabajadores que reciben remuneración variable existe la garantía del salario, el cual nunca puede ser inferior al SM.

En la actualidad, el Presidente de la República fija el SM, y puede reunir su equipo económico para apoyarlo en la labor de determinación del mismo. El proceso es sin consulta a los trabajadores y empleadores. Es importante destacar que no existe ninguna regla específica, criterio o procedimiento establecido para el reajuste del SM, ***quedando esto totalmente al arbitrio del Poder Ejecutivo.***

4.2.4. COBERTURA DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo tiene una cobertura nacional y abarca a todas las categorías profesionales. Sin embargo, algunas de estas categorías estipulan de forma colectiva un piso salarial propio para una jornada mensual de trabajo. Es decir, existe una libertad de fijación de pisos de categorías profesionales a través de la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo de trabajo. En el caso de una jornada

parcial, el empleador puede pagar el valor del piso proporcionalmente a las horas de trabajo, si es que el acuerdo colectivo no menciona lo contrario (artículo 7º, inciso IV de la Constitución Federal; artículo 76º de la CLT).

Se debe destacar que el salario pagado puede ser inferior al SM, dado que es posible entregarlo en la proporción de su valor mensual, diario o por hora. Para calcular el SM diario se divide el monto mensual por 30; en el caso del salario por hora se divide el monto mensual por 220. De esta forma, un empleado contratado para una jornada parcial acordada entre empleado y empleador podrá tener su salario fijado proporcionalmente al número de horas diarias. Asimismo, existen actividades cuya jornada es reducida por ley (como telefonistas), donde se calcula el salario por hora, dividiendo el SM mensual por el número mensual legal de horas de la respectiva actividad (artículo 7º, IV de la Constitución; artículo 76º de la CLT y Ley n.º 10.699/2003).

4.2.5. PISOS ESTATALES DE SALARIO

La propuesta de regionalización de los pisos salariales representa un nuevo desafío para los 27 gobiernos de la federación brasileña, dado que la fijación del SM nunca fue una atribución de los Estados. La flexibilización de los usos del SM busca descentralizar la acción y decisión de fijar el piso de los salarios, y constituye un modelo bastante diferente, incluso del que regía desde 1984, cuando el Gobierno Federal fijaba los pisos regionales desde la capital del país. Esta normativa pretende entregar mayores grados de libertad a los Estados respecto a sus finanzas públicas, pero siempre ciñéndose a la Ley de Responsabilidad Fiscal.

Mediante la Ley Complementaria n.º 103, del 14 de julio de 2000, que entró en vigencia el 17 de julio de 2000, se autorizó a los Estados y al Distrito Federal a instituir el piso salarial al que se refiere el inciso V del artículo 7º de la Constitución Federal, en el caso de **aquellos empleados que no tengan un piso salarial definido en la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo de trabajo**. El inciso V establece un piso salarial proporcional a la extensión y complejidad del trabajo. Debe destacarse que este piso no puede ser estipulado en el segundo semestre del año en que hubiese elecciones de Gobernador de los Estados y del Distrito Federal y de Diputados Estatales y de Distritos; y tampoco respecto de la remuneración de los funcionarios públicos municipales. A fines de 2000 y a mediados de 2001, los

Estados de Río de Janeiro y Río Grande do Sul, respectivamente, adhirieron a esta ley.

4.2.6. CRITERIOS Y PERIODICIDAD DE LOS AJUSTES

En los últimos años, los criterios de reajuste del SM han variado. En períodos en que la inflación era alta, los ajustes del salario mínimo siguieron complejas fórmulas indexatorias. En 1989, el gobierno promulgó una ley según la cual los salarios de los trabajadores que recibían hasta tres SM mensuales iban a ser reajustados mensualmente según el índice de precios al consumidor (IPC) del mes anterior. Además, a quienes tenían fecha base en los meses de junio, setiembre, diciembre y marzo, se les aseguraba también un reajuste equivalente a lo acumulado de los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 1989.

Para quienes tenían entre 3 y 20 SM mensuales se aplicaba un reajuste trimestral, a título de anticipo, igual a la variación acumulada del IPC en los tres meses anteriores, excluido el porcentaje que excediera al 5%, dentro de cada mes. El porcentaje sobre el 5% implicaría un reajuste igual a este excedente en el mes siguiente a aquel en que ocurriera. Para quienes excedían 20 SM mensuales, los reajustes eran objeto de libre negociación. Posteriormente, a partir de 1991, se utilizó el índice nacional de precios al consumidor (INPC).

En 1992, la base de cálculo pasó a ser el entonces recién creado índice de reajuste del salario mínimo (IRSM), con una metodología determinada por la Resolución n.º 478, del 16 de junio de 1992, del Ministerio de Economía, Hacienda y Planificación. Este índice era calculado y divulgado por la Fundación Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), y reflejaría la variación mensual del costo de vida para las familias con renta de hasta dos SM. A partir del 1 de setiembre de 1992, el valor del SM sería reajustado cuatrimestralmente por la aplicación del factor de actualización salarial (FAS) como resultado de la multiplicación de los siguientes índices unitarios:

- Índice de variación acumulada del IRSM en el cuatrimestre inmediatamente anterior al mes de referencia del FAS.
- Índice de variación mensual del IRSM en el mes inmediatamente anterior al mes de referencia del FAS, dividido por el promedio geométrico de los índices de las variaciones mensuales del IRSM en el cuatrimestre mencionado en el inciso anterior.

En el caso que la variación real anual del SM fuese inferior a la variación real del producto interno bruto (PIB) per cápita, en mayo de dos años después, el salario mínimo debía incorporar el aumento correspondiente al porcentaje de variación real del PIB per cápita, si había sido positivo en el año considerado.

Esta metodología estuvo vigente hasta mediados de 1994, cuando se puso en vigor el plan real. En la actualidad **no existen indicadores considerados en el ajuste del SM**. La fijación es determinada por el Presidente de la República y su equipo económico, como se señaló. El SM tiene una periodicidad anual de reajuste, siendo su valor actualizado en abril o mayo. A su vez, los niveles regionales tienen una periodicidad de ajuste **definida según el propio Estado**, siempre que sea respetada la Ley Federal. Los Estados de Río de Janeiro y de Río Grande do Sul, que actualmente adoptan esta ley, reajustan este piso anualmente, sin que haya un mes bien definido.

4.2.7. SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar, se examinarán algunas definiciones y aspectos legales en lo relativo a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Destaca el reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que realiza el artículo 7º de la Constitución Federal. Este también plantea que el salario no se puede reducir, excepto si es negociado en convenio o acuerdo colectivo. Además, la duración del trabajo normal no puede ser superior a ocho horas diarias y 44 horas semanales, existiendo la opción de una compensación de horarios y reducción de jornada mediante acuerdo o convenio colectivo.

De esta forma, se entiende por convenio colectivo de trabajo o acuerdo de carácter normativo aquel por el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de las respectivas representaciones, a las relaciones individuales del trabajo. Los sindicatos pueden celebrar acuerdos colectivos con las empresas, estipulando condiciones y relaciones de trabajo.

Con relación a los aumentos de salarios negociados entre empleadores y trabajadores, cuando los primeros no cumplen los términos acordados, quedan sujetos a las multas previstas en la Ley n.º 9.601/1998 y en la CLT, así como a otras sanciones legales.

4.2.8. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

El salario mínimo brasileño fue adoptado en 1940 y define el piso de la remuneración del trabajo asalariado formal, tanto en el sector privado como en el sector público. También determina el menor valor de los beneficios del sistema de seguridad social. Aunque el salario mínimo existe ya hace casi 70 años en el país, su valor real a lo largo del tiempo ha dependido del contexto económico y de la voluntad política de los diferentes gobiernos. Durante las crisis económicas y períodos de alta inflación de los años 80 y 90, el valor del salario mínimo disminuyó significativamente contribuyendo al aumento de la pobreza y la desigualdad en el país. En 2006 el gobierno coordinó un proceso de negociación con representantes de los sindicatos, organizaciones de empleadores y de los jubilados y pensionistas que resultó en una política de reajuste anual basada en la tasa de inflación y el crecimiento del PIB per cápita hasta el año 2011. El reajuste de 12% nominal (6% real) programado para abril de 2009 de acuerdo con esa política fue anticipado a febrero de 2009 como medida de enfrentamiento a la crisis.

Uno de los factores principales para el crecimiento económico del país en el período 2005 - 2008 fue el crecimiento del mercado interno, en el cual el proceso de valorización del salario mínimo jugó un papel clave. Además, existe evidencia de que ese proceso y la consecuente dinamización del mercado doméstico, contribuyó a la formalización del mercado de trabajo.

4.2.9. BENEFICIOS

El salario mínimo en Brasil es una referencia importante para la evolución de los ingresos. Determina los ingresos de los trabajadores formales que ganan el salario mínimo, pero también los de los trabajadores formales cuyos ingresos son expresados como múltiplos del salario mínimo (el *efecto numerario*) y de los trabajadores informales cuyos salarios son iguales al mínimo (el *efecto faro*). Aunque pueda parecer sorprendente que los ingresos de los trabajadores informales estén sujetos a cambios en el salario mínimo, hay mucha evidencia de que éste actúa como indicador de los ingresos del trabajo (el llamado *efecto faro*). Por ejemplo, en 2005, 20% de los asalariados informales (sin “cartera de trabajo” firmada) recibieron

un salario equivalente al valor del salario mínimo. Muchas veces los empleados y los empleadores negocian sus salarios usando el valor del mínimo como referencia¹¹⁶.

También el salario mínimo sirve como referencia para las pensiones y el seguro de desempleo. Un alza del SM se traduce en aumentos de ambos beneficios, con importantes efectos en el bienestar de los pensionados, desempleados y sus familias. Pero como un aumento del SM tiene un fuerte impacto presupuestario, diferentes gobiernos brasileños han sido reticentes a elevarlo en términos reales.

4.2.10. EFECTOS REDISTRIBUTIVOS

Otro aspecto importante del salario mínimo brasileño es su impacto redistributivo, tanto en términos generales como para grupos específicos. Son los grupos en mayor desventaja en la sociedad y el mercado de trabajo brasileño -las mujeres, los negros, los jóvenes, los menos escolarizados y los de tercera edad- cuyo bienestar es más afectado por mudanzas en la política salarial. Por ejemplo, casi 30% de los trabajadores domésticos (sector que corresponde a 8% de la ocupación total y al 17% de la ocupación femenina en Brasil) recibe un salario mínimo.

El aumento del salario mínimo en la década del 2000 y, particularmente a partir de 2003, logró mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos y menos calificados. Estos trabajadores suelen tener débil poder de negociación o pertenecen a categorías de ocupación donde hay un reducido nivel de sindicalización. Como hay un gran número de mujeres y negros en estos trabajos, al tener un impacto positivo en la base de la pirámide salarial, el salario mínimo ayuda a disminuir las desigualdades de género y raza existentes.

En el país, por cierto, la proporción de los salarios de las mujeres en relación a los de los hombres aumentó del 62% al 71% entre 1995 y 2007 y la existente entre negros y los blancos del 49% al 56% en el mismo período.

A partir de los datos de la PNAD (encuesta de hogares de Brasil), Saboia (2007) analiza el impacto del salario mínimo en la evolución del índice de Gini entre 1995 y 2005. Según sus cálculos, el aumento del salario mínimo fue responsable del 73% de la mejora de la distribución de ingresos en el período, considerando todas las personas con algún tipo de ingreso. Calculando el ingreso por familia, el salario

¹¹⁶ Janine Berg, op. cit., pág.3

mínimo fue responsable del 64% de la mejoría en la distribución de ingresos medida por el Gini. Concluye, asimismo, que el efecto de la valorización del salario mínimo sobre la reducción del Gini (44%) fue bastante superior al efecto de las pensiones (21%). Esto no es sorprendente, ya que los ingresos del trabajo representaron en 2005 cerca de cuatro veces el monto de las pensiones. Además, en 2006, el 13.4% de la fuerza de trabajo ganó un salario equivalente al valor del salario mínimo. Debido a la importancia de éste en la determinación de los ingresos de un contingente muy significativo de la fuerza de trabajo en Brasil, no es sorprendente que su impacto sobre la distribución de los ingresos en el país haya sido tan notable¹¹⁷.

4.2.11. EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO

La evolución del salario mínimo en Brasil desde 2003 ha contribuido a reducir la pobreza y la desigualdad en el país, mejorando las condiciones de vida de los trabajadores de bajos ingresos, además de los pensionistas, los beneficiarios de la asistencia social y los desempleados con acceso al seguro de desempleo. También ha contribuido para disminuir las desigualdades de género y raza en materia de remuneraciones. La decisión del gobierno de mantener y anticipar el aumento del salario mínimo previsto para el 2012; según los criterios acordados en el art.2, numeral 4, de la Ley 12.382 del 25 de febrero de 2011, por medio de un importante proceso de diálogo social, representó un significativo estímulo a la economía, inyectando R\$ 25 mil millones de dólares. El aumento salarial y de beneficios para las personas de la base de la pirámide ha fortalecido el mercado interno, ayudando la recuperación económica del país pese a la crisis mundial. Tal como se presenta la evolución salarial desde 1994 hasta el 2012, en el anexo n.º 11.

¹¹⁷ Idem

4.2.12. DECRETO QUE FIJA SALARIO MÍNIMO PARA EL 2012.

“DECRETO N.º 7.655 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2011¹¹⁸

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el art. 84, Inciso IV de la Constitución, y en vista de lo dispuesto en el art. 3 de la Ley 12.382, de 25 de febrero de 2011

Art. 1º a partir del 1º de enero de 2012, el salario mínimo será de R \$ 622,00 (seiscientos veintidós reales).

Párrafo único. En virtud de lo dispuesto en el párrafo introductorio, el valor diario de la cantidad del salario mínimo de R \$ 20,73 (veinte reales y setenta y tres centavos) y la tarifa por hora, a \$ 2,83 (dos reales y ochenta y tres centavos).

Art. 2º Este Decreto entra en vigor el 1 de enero de 2012

Art. 3º Quedan derogados, a partir del 1º de enero de 2011, la fracción I y el párrafo único del art. 1º de la Ley 12.255 del 15 de junio de 2010.

Brasilia, 23 de diciembre de 2011, 190º de la Independencia y 123º de la República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Miriam Belchior

Garibaldi Alves Filho”

La presidenta de Brasil, Dilma Rousseff, firmó el decreto que ratifica un reajuste del 14,13 por ciento para el salario mínimo, cuyo valor mensual aumentó de 545 a 622 reales (de 295 a 336 dólares) a partir del 1 de enero 2012.

El reajuste del menor salario pagado en Brasil quedó definido, cuando el Congreso aprobó el presupuesto del país para el 2012.

El aumento se basa en la fórmula para calcular los reajustes del salario mínimo vigente desde el pasado gobierno de Luiz Inacio Lula da Silva.

Por ese cálculo, los reajustes del salario mínimo corresponden al índice de la inflación acumulada en los últimos 12 meses, sumado a un promedio del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) en los dos años anteriores.

¹¹⁸ Traducido del Portugués al Español por Marino Jesús Valderrama Calderón, Texto original en Portugués tomado de la Presidencia de la República Brasil, Casa Civil, Gabinete Subcomisión de Asuntos Jurídicos http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Decreto/D7655.htm

Además, para el "efecto derrame" la presidenta Dilma Rousseff a partir de enero inyectó 25.000 millones de dólares a la economía, según el estudio del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio Económicos (Dieese).

El aumento del salario mínimo tuvo en cuenta la inflación y los dos últimos registros de crecimiento económico del país, en una fórmula que debe durar hasta 2015, inaugurada por el ex presidente Luiz Lula da Silva y las centrales sindicales.

El nuevo salario mínimo permitirá comprar el equivalente a 2,2 canastas básicas de alimentos y según el informe del Dieese, "es el mayor poder de compra desde 1979.

La particularidad que se da en Brasil es que su Constitución Política en su art. 62º faculta "en caso de relevancia y urgencia, a la Presidenta de la República adoptar medidas provisionales, con fuerza de ley, debiendo someterlas de inmediato al Congreso Nacional para su ratificación. Caso contrario Las medidas provisionales perderán eficacia desde la adopción si no fueran convertidas en ley en el plazo de treinta días, a partir de su publicación; tal como se utilizó en el año 2010.

4.3. INGRESO MINIMO EN CHILE

4.3.1. INTRODUCCIÓN

El ajuste del ingreso mínimo en Chile se efectúa en forma anual. Las discusiones tienen lugar durante los meses de mayo y junio y el 1 de julio entra en vigencia el nuevo valor. El reajuste del año 2009 tiene lugar en un contexto de contracción económica como resultado de la crisis financiera mundial, lo que ya ha repercutido fuertemente en el mercado del trabajo, provocando un importante incremento en la tasa de desempleo abierto, la cual está muy cerca de los dos dígitos.

El antecedente más reciente de contracción económica con aumento del desempleo tuvo lugar en Chile como resultado de la crisis asiática a fines de los años 90. Sin embargo, en esa oportunidad, el incremento del salario mínimo había sido predeterminado en un ajuste de duración trianual que fijaba los incrementos a aplicar en cada uno de los años sucesivos. La magnitud de los mismos había sido determinada tomando en consideración la inflación y las proyecciones de crecimiento que eran muy significativas (del orden del 7%). La crisis asiática modificó radicalmente los parámetros de crecimiento, a pesar de lo cual no se modificaron los incrementos del ingreso mínimo planificados con anterioridad. Los importantes

incrementos reales del ingreso mínimo (del orden del 17% anual) no deterioraron el cumplimiento con la normativa, pero tampoco fueron trasladados a la escala salarial como sucedía con anterioridad, aumentando la concentración de trabajadores en los tramos cercanos al salario mínimo. Los efectos sobre el empleo habrán estado limitados el segmento de los jóvenes, mientras que algunos analistas atribuyen la lentitud en la recuperación del empleo a esta situación.

En este trabajo se analiza especialmente lo que ha sucedido en los últimos 15 años en la aplicación del salario mínimo en Chile para aportar al debate sobre las fortalezas y limitaciones de esta política.

4.3.2. ANTECEDENTES

Tal como la mayoría de los países de América Latina, Chile tiene salario mínimo desde hace muchos años (1937). Aunque inicialmente su cobertura era parcial, desde 1973 es aplicable a los trabajadores dependientes del sector privado y público en todo el territorio.

Durante el segundo lustro de los años setenta, en un contexto de severa restricción a las libertades públicas y sindicales, el régimen militar comenzó la introducción de políticas liberalizadoras de la economía, lo que se tradujo en la política salarial en la prohibición de la negociación colectiva por rama. Debido a esto y a las restricciones posteriores que enfrentó, la negociación colectiva perdió importancia relativa en el único ámbito donde estuvo permitida desde fines de esa década, en cada sindicato. A esto contribuyó también la debilidad del movimiento sindical, que estuvo proscrito en un período y su actividad severamente restringida después. Todo esto fue determinante para que una política como la del SM, que, por lo general, en otros países es un instrumento entre varios, pasara a desempeñar un papel preponderante en Chile. En los 17 años de régimen militar, el SM fue en este país un reflejo de la evolución de la economía, sufriendo fuertes fluctuaciones en términos reales.

Con la recuperación de la democracia en marzo de 1990, la ejecución de la política salarial experimentó importantes modificaciones, dos de las cuales resaltan. En primer lugar, se aplicó una política activa en materia de salario mínimo, con el objetivo que el mismo creciera en forma sostenida para contribuir a cerrar la deuda social que heredaban las nuevas autoridades. Desde entonces y hasta la actualidad, el salario mínimo real ha aumentado cada año. En un contexto de fuerte crecimiento

económico, que hizo posible mejoras importantes en los salarios reales promedio, esta política de SM permitió que los salarios más bajos también se beneficiaran de la expansión de la economía.

En segundo término, aunque no se establecieron criterios estrictos para su ajuste periódico, el salario mínimo tomó en consideración la variación de la inflación esperada y las mejoras de productividad. El sentido de esta intervención consiste en que no es suficiente compensar la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo como consecuencia de la inflación, sino que, además, debe haber una participación de los trabajadores en el crecimiento económico. De esta forma, fue posible establecer incrementos reales sin efectos inflacionarios.

Lo anterior, por cierto, no significa que en los más de 15 años de tres gobiernos democráticos la política salarial no haya tenido algunos tropiezos. El momento más complejo ocurrió durante la crisis asiática, cuyos efectos se advirtieron en Chile a fines de la década de los noventa. El salario mínimo había sido ajustado poco antes sobre la base de un acuerdo trienal, que fijó las tasas de ajuste a partir de la proyección de que el crecimiento económico se sostendría en niveles persistentemente altos, al igual que la productividad. Sin embargo, la crisis asiática impactó con severidad la economía chilena, lo que implicó una reducción de la tasa de crecimiento y una expansión del desempleo. Los ajustes predeterminados del SM quedaron desfasados con respecto a la nueva realidad y durante este período los incrementos del salario mínimo no se extendieron al resto de la escala salarial, lo que significó, principalmente, una mayor concentración de trabajadores en niveles cercanos al SM. La situación ocurrida en el período muestra claramente las limitaciones que enfrenta una política de salario mínimo.

Este desajuste motivó a algunos investigadores a estudiar la posible relación entre las políticas de reajuste del salario mínimo y la generación de empleo. Martínez, Morales y Valdés (2001) examinan la hipótesis de que el alto SM impactó la demanda de trabajo. Sin embargo, al incluir el SM dentro de la función encuentran que su efecto no es estadísticamente significativo. Bravo y Contreras (2000) concluyen inicialmente que no hubo un impacto negativo del salario mínimo sobre el nivel de empleo, pero en un trabajo posterior (2001) estos autores consideran que el incremento del SM sí ocasionó un efecto negativo en el empleo de los más jóvenes.

Cowan et al. (2003) presentan resultados según los cuales el SM se habría tornado más restrictivo para la generación de nuevos puestos de trabajo a fines de

los años noventa y comienzos de la presente década, con consecuencias en el empleo no calificado. Cowan, Micco y Pagués (2004) y Céspedes y Tokman (2005) sostienen que los cambios en el salario mínimo inciden de manera importante en la dinámica de los salarios privados de la economía, en particular, de aquellos relacionados con el sector transable.

Beyer (2000) considera que el efecto de las políticas de salario mínimo tuvo un alto impacto en la estructura del empleo asalariado (20% de los asalariados recibía un salario inferior a 1.2 veces el mínimo). Este hecho es examinado detenidamente por Infante, Marinakis y Velasco (2003), quienes muestran que entre 1998 y 2000 aumenta el porcentaje de asalariados con ingresos inferiores a 1.0 y 1.5 SM. Finalmente, Corbo y Tessada (2003), en un análisis sobre el crecimiento económico en los años noventa, observan que si bien el grueso de la caída en la expansión del PIB tuvo un origen externo y de política monetaria, su efecto sobre el empleo pudo ser amainado si el salario mínimo hubiese tenido un comportamiento procíclico¹¹⁹.

4.3.3. LEGISLACION

4.3.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 19º. La Constitución asegura a todas las personas:

“(...

16º. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución
(...)”.

La remuneración o ingreso mínimo, constitucionalmente esta regulado en el artículo 19º, numeral 16, con el texto refundido, coordinado y sistematizado en la Constitución Política de la República de Chile, expedido con fecha, 17 de setiembre de 2005.

¹¹⁹ Andrés Marinakis et al., Las Lecciones de la Aplicación Reciente del Salario Mínimo, págs. 160 y 161

4.3.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO

“Art. 41º. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

“Art. 42º. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;

b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.

Vale decir, la remuneración esta normado en el Código de Trabajo de Chile, en el capítulo V, denominado “de las remuneraciones”, artículo 41º y 42º.

4.3.4. LA ECONOMÍA Y EL MERCADO LABORAL

La economía chilena ha experimentado importantes transformaciones en las dos últimas décadas. El modelo de apertura comercial y financiera al exterior en vigor en este período en el país ha estimulado un crecimiento económico basado en la promoción y aumento de las exportaciones, a través, primero, de una combinación de tipo de cambio depreciado, incentivos tributarios a la inversión en sectores

estratégicos (por ejemplo, forestal) y garantías a los inversionistas (minería), que favorecieron el aumento de la inversión foránea y local con el inicio de la democracia. La expansión de las exportaciones, el gasto y la inversión prosiguieron posteriormente impulsadas por la apertura de nuevos mercados mediante acuerdos comerciales. A la positiva dinámica chilena ha contribuido también el ordenamiento fiscal, que se apoya en un superávit estructural promedio de 1%, el fortalecimiento institucional del Banco Central -autónomo desde 1990 y cuya labor se concentra en la reducción de la inflación- así como la estabilidad política.

A fin de mejorar el empleo, por ende el sueldo mínimo; Chile estableció un acuerdo de trabajo con OIT, el Instituto de Normalización Previsional (INP) y la Dirección del Trabajo, para ir incorporando dimensiones del concepto de trabajo decente en los resultados de creación de empleo comprometidos para 2008. Se trata de un proyecto piloto para apoyar, monitorear, verificar y sistematizar el cumplimiento de la calidad del empleo. Participan empresas locales vinculadas a los planes de desarrollo de los territorios que comprometieron metas de empleo, cuyos Consejos Público Privados se adhieran voluntariamente a la iniciativa. En los territorios con metas de empleo, a través de una acción conjunta entre INP, la Dirección del Trabajo, OIT y Chile establecerán acuerdos entre los empresarios participantes y sus trabajadores para mejoras en la calidad del empleo¹²⁰.

4.3.5. ASPECTOS INSTITUCIONALES DEL INGRESO MÍNIMO

El salario mínimo se introdujo en 1937, cuando se estableció el sueldo vital para los empleados del sector privado. Este guardaba relación con una canasta de alimentos, de la cual representaba el 28%. En 1953 se estableció un salario mínimo para los trabajadores de la agricultura y en 1956 un salario mínimo para los sectores industrial y comercial. Hacia 1973 los tres tenían niveles muy similares.

A fines de 1973 se creó el ingreso mínimo, de aplicación para todos los trabajadores dependientes del sector privado y público de jornada completa. Esto implicó la desaparición en la práctica del sueldo vital y del salario mínimo obrero. Se estableció que en el caso de convenirse jornadas parciales, la remuneración mínima no podrá ser inferior a la que resulta proporcionalmente de la jornada ordinaria de trabajo. El salario mínimo abarca la remuneración mensual imponible por concepto

¹²⁰ OIT, Panorama laboral 2008, Promoción del Desarrollo Económico Territorial en Chile: Chile Emprende, pág. 76

de sueldo o salario y no incluye los pagos por horas extras, asignaciones familiares, alimentación o transporte ni beneficios sociales.

En el caso de los trabajadores agrícolas, una parte de su remuneración podía ser pagada en especie (máximo 50%), al igual que para los trabajadores domésticos (la remuneración mínima en dinero debe ser igual al 75% del ingreso mínimo mensual). Para los jóvenes menores de 18 años se estableció un salario mínimo que corresponde al 80% del SM vigente.

El sistema de salario mínimo en Chile tiene un amplio margen de maniobra, ya que ***en el Código del Trabajo no se establece una periodicidad fija (aunque en la práctica es anual) ni una comisión tripartita*** a la cual se consulte ni criterios específicos a considerar en los ajustes. En cada uno de estos ámbitos, sin embargo, se han generado ciertos procedimientos y parámetros. Por último, ***el SM no es utilizado como unidad de cuenta*** en la fijación de pensiones y/o jubilación ni de otros precios de la economía. Por tanto, a diferencia de lo que sucede en otros países, en el caso de Chile los incrementos del SM no tienen un impacto directo sobre las cuentas fiscales.

La periodicidad de los ajustes del salario mínimo ha variado en el tiempo como resultado de la tasa de inflación vigente. Mientras en los años sesenta el SM se fijaba anualmente, durante el segundo lustro de los setenta, cuando hubo un importante aumento del IPC, predominaron cuatro ajustes al año. Desde 1990 se efectúa un solo ajuste anual, debatido y sancionado en el Congreso en mayo de cada año y su aplicación partía en junio. A partir de ***2004, el Poder Legislativo discute el SM en junio y comienza a regir en julio.***

Chile ratificó el 13 de septiembre de 1999 el Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de los salarios mínimos (1970) que, entre otros aspectos establece la necesidad de consultar a los actores sociales. Durante el proceso de fijación del SM, el gobierno suele consultar a las organizaciones sindicales y empresariales por separado. En los últimos años, sin embargo, la mayor organización empresarial (Confederación de la Producción y el Comercio, CPC) se ha mostrado renuente a participar de tales consultas. En cierta medida, esto puede ser resultado del escaso peso que tienen en la CPC las pequeñas empresas, las más afectadas por esta decisión. También puede influir en esa reticencia la interpretación de que la determinación final del incremento salarial se basa principalmente en factores políticos, antes que en criterios técnicos, este proceso de consulta no cuenta con un

informe técnico de base que sea conocido por todas las partes con suficiente antelación.

En cuanto, a los criterios contemplados para la determinación de la magnitud del ajuste, a principios de los años noventa se estableció que se debía considerar la inflación esperada y el incremento en la productividad del trabajo. Con la incorporación de la primera variable mencionada, se buscaba evitar la reproducción de la inflación pasada y fortalecer la tendencia a la baja que se esperaba ocurriera en la inflación futura (como efectivamente sucedió). Mientras esa primera variable tenía el propósito de preservar el poder adquisitivo del SM, la introducción de la productividad del trabajo aspira a relacionar el incremento del salario mínimo con el aporte de los trabajadores al crecimiento económico. Si bien los actores aceptaron ambos factores, no se estableció una fórmula matemática precisa y se prefirió utilizar estos criterios sólo como orientadores de la magnitud del ajuste.

Resulta importante recordar que, como se señaló, la determinación del SM es un factor relevante en la política social, dada la poca extensión de la negociación colectiva. Si bien la negociación interempresas es posible, para llevar a cabo el proceso se requiere del acuerdo de ambas partes. En el sector empresarial se rechaza de plano esta posibilidad, porque consideran que limita la competitividad de las empresas y no refleja las diferencias de productividad de los trabajadores.

Los instrumentos de negociación colectiva vigentes tienen como ámbito de aplicación a las empresas y no siempre incluyen a todos sus trabajadores. El análisis de estos refleja que su cobertura es muy limitada y, en los últimos años, se registra una tendencia decreciente del número de trabajadores involucrados. En 2004 había 3.768 instrumentos vigentes, que abarcaban a 303.000 trabajadores. Estas cifras surgen de la suma de los instrumentos colectivos establecidos entre 2003 y 2004, ya que los mismos duran al menos dos años (Dirección del Trabajo, 2005). Esto implica que sólo el 9.9% de los trabajadores del sector privado están amparados por ese tipo de contratos, bastante menos que el 14.4% de 1997¹²¹.

En suma, entre los aspectos positivos de la institucionalidad en la aplicación del SM se encuentra la regularidad de los ajustes (que no está determinada en la legislación) y la aceptación general de que la inflación y la productividad del trabajo son los criterios orientadores para fijarlos. Entre los aspectos negativos está la

¹²¹ Ibidem, pág. 169

debilidad de la participación de los actores sociales en un proceso de consulta donde no se comparte información estadística relevante, no hay una búsqueda de consenso ni se formulan recomendaciones al Poder Ejecutivo. A juicio de los autores, esta debilidad, así como la falta de institucionalidad de la consulta, llevó, por ejemplo, a que los empleadores no manifestaran efectivamente su preocupación cuando después de la crisis asiática que frenó bruscamente el crecimiento económico, se siguieron aplicando importantes incrementos reales del mínimo previamente acordados.

4.3.6. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INGRESO MÍNIMO

Tal como se plantea en el Convenio 131 y la recomendación 135 de la OIT sobre la fijación de los salarios mínimos, en la determinación del SM es necesario considerar una serie de criterios que expresan intereses contrapuestos de los actores sociales. Si bien es indispensable tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias de lograr una vida digna, también lo es contemplar la capacidad de pago de las empresas, que se manifiesta en los salarios comparables efectivamente pagados, así como en los requisitos del desarrollo económico, entre ellos, el aumento de la productividad. Por lo general, la compatibilización de estos criterios es compleja, y si no se incluye un horizonte temporal para alcanzar este objetivo, inevitablemente se llegará a un callejón sin salida.

En el caso de Chile, la política activa de revalorización del salario mínimo real emprendida a partir de la recuperación de la democracia fue exitosa en gran medida, porque ocurrió en un contexto de crecimiento económico. Adicionalmente, uno de los factores del éxito de la política de salario mínimo en este país ha consistido principalmente en que permitió a los trabajadores de más bajos ingresos beneficiarse del crecimiento económico. Sin este instrumento y producto de la debilidad que se observa en la negociación colectiva, así como la ausencia de cualquier otra forma de intervención estatal en la determinación de los salarios, es muy probable que el incremento del producto interno bruto hubiese resultado en un aumento de la desigualdad de ingresos, al menos entre los asalariados. Pero esto no habría ocurrido, entre otros factores, porque los ajustes del SM han tendido a acercarlo a los salarios medios. Sin duda, este ha sido el logro más importante de la aplicación del salario mínimo en este período.

Por otra parte, las críticas que se han formulado por algunos académicos hacia la aplicación de incrementos del salario mínimo sobre los otros salarios de la economía, le imputan a este instrumento una gran responsabilidad tanto en la pérdida de empleos durante el período de crisis como en la escasa velocidad de generación de puestos de trabajo en la época de recuperación. Si bien es efectivo que la aplicación del ajuste trienal generó una desalineación del SM respecto de los otros salarios de la economía, como se sostiene en este estudio, lo que pudo haber aminorado la creación de empleos en la fase recesiva del ciclo económico, esto se ha revertido con la tendencia observada desde 2004. Con la recuperación de altas tasas de aumento del producto, la generación de nuevos puestos de trabajo ha sobrepasado el crecimiento del empleo previo a la crisis, particularmente en las empresas privadas. En el actual marco de crecimiento del PIB en torno al 6%, la aplicación de una política activa de SM no se contrapone con la generación de empleos.

Otro importante mérito de la aplicación de esta política ha sido que el crecimiento del salario mínimo real ocurrió en forma paralela a la consolidación de una política fiscal sana y a la reducción de la tasa de inflación, por lo que no se comprometió el aumento del producto. Existe coincidencia entre los analistas en valorar positivamente que los ajustes al salario mínimo contemplaran estimaciones de inflación futura y las mejoras de productividad. Lo anterior permitió compatibilizar incrementos reales del salario mínimo -y de los salarios en general- con una importante caída en el IPC.

Asimismo, la información presentada en este estudio refleja que a partir de 1998 todo el proceso virtuoso reseñado experimentó un importante cambio, el cual no comprometió los indicadores macroeconómicos básicos, como el equilibrio fiscal y la baja inflación ni las bases del crecimiento económico. En parte, esto es atribuible a la falta de un nexo entre las políticas de SM y otras políticas públicas de carácter social, como las pensiones, jubilaciones y otros beneficios de salud, puesto que la combinación de ambos tipos de políticas hubiese generado presiones fiscales. El punto de inflexión es la irrupción de la crisis asiática y sus efectos en Chile, que alteraron los resultados esperados al momento de fijar el reajuste trienal y dificultaron a muchas empresas la absorción de los incrementos establecidos para el SM. Esto lo reflejan diversos indicadores que muestran un leve aumento en el porcentaje de asalariados en los tramos inferiores al salario mínimo, y un incremento

mayor en los tramos entre 1.0 y 2.0 SM. Esto fue particularmente notorio entre los asalariados hombres y a nivel de las pequeñas y microempresas, así como aquellos sin contrato, los jóvenes, los trabajadores no calificados y los asalariados de la agricultura y comercio.

Como resultado de este cambio, se alteró la relación entre el salario mínimo y el salario medio de la economía, significando que el pago de salarios inferiores al mínimo se presentó en mayor medida que en el pasado, especialmente en las empresas pequeñas y en ciertos sectores como ocurre con los trabajadores no calificados de la construcción. En todo caso, el mayor incumplimiento del SM se concentra entre los asalariados sin contrato de trabajo escrito.

La experiencia chilena deja importantes pautas para el diseño de la política pública, lo que podría expresarse a través de dos vías simultáneas. En primer término, es menester fortalecer los instrumentos necesarios para incrementar la formalización de los contratos de trabajo de los trabajadores de menores ingresos. La política de subsidio a las nuevas contrataciones que ha practicado el gobierno entre 2002 - 2005 habría cumplido con este propósito, al incentivar el empleo formal bajo la normativa laboral. Pero, además, revela que los esfuerzos para el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo deberán enfrentar el desafío de abordar, en especial, el universo de las pequeñas empresas, donde se concentra este problema y se observa un aumento significativo y constante del segmento de asalariados con ingresos menores a 1.0 SML¹²². La información de la concentración sectorial del problema podría favorecer la focalización de esta tarea.

Es necesario preguntarse hasta qué punto es posible forzar la política del SM cuando el contexto económico es de relativo estancamiento, como fue en el caso experimentado por Chile durante la crisis asiática, o de recesión, como sucedió en otros países de la región. Esto pone de manifiesto los riesgos que esta estrategia tiene, en la medida que al aumentar el incumplimiento y la informalidad, se debilita un instrumento de política salarial que en Chile tiene aún mucha credibilidad producto del alto cumplimiento con el mismo.

Además, la aplicación de importantes aumentos reales del SM en contextos recesivos podría tener un impacto en la creación de nuevos empleos.

¹²² Significa salario mínimo legal

Independientemente de la política de salario mínimo que se aplique, los procesos recesivos se caracterizan por un aumento de los despidos y, por lo general, una destrucción neta de puestos de trabajo. Si a eso se agrega un importante aumento en el costo laboral, sería lógico que disminuyera en cierta medida la creación de nuevos empleos.

Se ha discutido bastante sobre el efecto de un incremento del SM sobre el empleo. Por lo general, los debates han buscado una respuesta única a partir del estudio de la aplicación de diferentes sistemas de salario mínimo, con niveles relativos muy diferentes respecto a los salarios promedio, sin tomar en consideración en qué contexto económico ocurren esos incrementos. Dichos análisis no incorporan factores cruciales para determinar el efecto final sobre el empleo y la economía. El caso de Chile corrobora que todos estos factores son decisivos para determinar si los incrementos del SM tienen un efecto perjudicial o positivo sobre el empleo.

Por ejemplo, con el retorno a la democracia (1990) se dispuso un importante incremento nominal del salario mínimo (30.1%), muy superior a la inflación (17%), que fue abiertamente cuestionado por los empleadores, quienes argumentaban que iba a frenar las inversiones y, en consecuencia, el crecimiento y la creación de empleo. La realidad arrojó resultados diferentes. Como se partía de un nivel de SM muy bajo, fue posible absorber el aumento salarial y este tuvo por sí mismo un efecto dinamizador de la economía. Otro ejemplo surge al analizar el período de alto crecimiento de la economía chilena (1990 -1997) que se presentó con incrementos sustantivos del salario mínimo real. En este período tampoco se observó que hubiese un efecto negativo sobre la economía ni sobre el empleo. Por último, los datos correspondientes al ajuste trienal (1998 - 2000) muestran que poner en vigor aumentos reales del SM del orden del 7.3%, mientras la economía crece sólo al 2.3% por tres años, resulta altamente desaconsejable y que parece más apropiada una política más prudente de ajuste del mínimo. En síntesis, sería aventurado simplificar la relación entre el salario mínimo y el empleo, sin tener en cuenta el contexto en que esta ocurre.

Por último, en el caso de Chile el diálogo entre los actores sociales no ha jugado un papel protagónico. Si bien durante ciertos períodos se puede decir que igualmente la política aplicada tuvo en consideración los distintos intereses, en períodos más críticos hizo falta esa instancia. Por ejemplo, durante el período de vigencia del ajuste trienal, los empleadores no plantearon su opinión ante instancias

decisorias. Evidentemente, esto es el resultado de la falta de institucionalidad de las consultas y del alejamiento de las organizaciones de empleadores de este proceso. Entonces, es fundamental la existencia de una instancia de debate tripartito, que cuente con la información técnica apropiada para documentar la evolución del SM de acuerdo a los distintos criterios.

4.3.7. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL INGRESO MINIMO

Una característica distintiva del caso chileno es que el salario mínimo ha crecido en términos reales en forma sostenida por 22 años. A lo largo de este período, Chile presentó un importante crecimiento económico, sólo interrumpido por la crisis asiática y, en la actualidad, por la crisis financiera internacional. Por lo tanto, el buen desempeño de la economía ha llegado también a beneficiar a los asalariados de más bajos ingresos a través del ingreso mínimo.

Una segunda característica coyuntural, es que durante el año 2008 Chile se vio expuesto a una importante alza de los precios que resultó en una tasa de inflación anual que bordeó el 10%, producto del incremento del precio internacional de los alimentos y del petróleo, fundamentalmente. Como resultado de dicha alza de precios, el incremento del ingreso mínimo aplicado en julio del 2008 terminó resultando neutro. En los cinco primeros meses del presente año, el índice de precios al consumidor ha acumulado una caída del 1%, mientras que en los últimos 12 meses la inflación acumulada es del 3%. Las proyecciones que se hacen de la inflación para el próximo año se encuentran en torno a este nivel.

En síntesis, la crisis encuentra el ingreso mínimo chileno a niveles significativos (aunque aún insuficientes para cubrir una canasta básica de una familia tipo), producto de su revalorización sostenida, así como la caída en la tasa de inflación permite compensar esa pérdida sin tener que aplicar incrementos muy importantes.

De modo que, es importante proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores, por lo que la determinación del salario mínimo es un elemento central. El sostenido crecimiento del salario mínimo real a lo largo de más de dos décadas, así como la importante caída en la tasa de inflación, hacen plausible que el ajuste a efectuar este año pueda ser moderado, lo cual no afectaría el empleo al tiempo que protege el poder adquisitivo de los salarios. Una variable clave a incorporar en la consideración de los ajustes del salario mínimo es la evolución de la tasa de

desempleo. Así como cuando se supera el 10% en el desempleo abierto se activa el fondo de contingencia. Que pone en marcha los programas de empleos de emergencia, ese también podría ser un indicador de que la fijación del salario mínimo requiere de cierta moderación. Por el contrario, cuando la tasa de desempleo recupera sus niveles habituales (entre 6 y 7%), sería dable esperar un mayor margen en los incrementos del salario mínimo.

4.3.8. EVOLUCION DEL INGRESO MINIMO

La remuneración mínima en Chile se denomina ingreso mínimo mensual y es de carácter nacional, es fijado con ley por el Congreso, en base a una propuesta del gobierno acordada con representantes de los empleadores y los trabajadores. En los últimos periodos se está regulando cada 1º de julio de cada año y dura un año.

La remuneración básica se elevará a partir de dicho mes a 193.000 pesos (unos 386 dólares), pero las principales organizaciones de trabajadores aspiraban a elevar el monto a unos 200.000 pesos (unos 400 dólares).

El ministro de Hacienda, Felipe Larraín, manifestó la satisfacción del Gobierno "porque los trabajadores de menores ingresos obtengan su reajuste" y agregó "sin el veto del presidente Sebastián Piñera Echenique, no se habría producido el reajuste".

Así que, la evolución de la remuneración se considera desde 1990 hasta el 2013, tal como se presenta en el anexo n.º 12.

4.3.9. LEY QUE FIJA INGRESO MÍNIMO PARA EL 2012 y 2013

"LEY NÚM. 20.614¹²³

(...)

"Artículo 1º.- Elévase, a contar del 1 de julio del año 2012, de \$182.000 a \$193.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio del año 2012, de \$135.867 a \$144.079 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

¹²³ Obtenido del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, Legislación, http://www.mintrab.gob.cl/legislacion/documentos/Ley_20614.pdf

Elévase, a contar del 1 de julio del año 2012, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$117.401 a \$124.497.

Artículo 2º.- Reemplázase a partir de la vigencia del artículo 1º de esta ley, el artículo 1º de la ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1º.- A contar del 1 de julio del año 2012, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

a) De \$7.744 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$202.516.

b) De \$5.221 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$202.516 y no exceda los \$317.407.

c) De \$1.650 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$317.407 y no exceda los \$495.047.

d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$495.047, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores.

Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

Los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2º del citado decreto con fuerza de ley N° 150, y los que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se entenderán comprendidos en el grupo de beneficiarios indicados en la letra a) precedente."

Artículo 3º.- Fíjase a contar de la vigencia de los incisos primero, segundo y tercero del artículo 1º de la presente ley, en \$7.744 el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la ley N° 18.020.

Artículo 4°.- El mayor gasto fiscal que represente durante el año 2012 la Biblioteca aplicación de los artículos 1°, 2° y 3° de la presente ley, se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público."

Y por cuanto el Congreso Nacional ha aprobado las observaciones formuladas por el Ejecutivo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 19 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.-

Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo".

La Ley n.º 20.614, reajusta el ingreso mínimo mensual a \$193.000 mil pesos, el cual rige desde el 1º de julio del año 2012, para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Asimismo, en dicha ley se reajustó a \$144.079, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad. Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, es del caso señalar que a contar del 1º de marzo de 2011 su monto es igual al 100% del ingreso mínimo mensual, por lo cual, a partir del 1º de julio del año 2012 su monto es de \$ 193.000.-

La singularidad es que se fija por edades y no se emplea para fines no remuneracionales (ej. pensiones), ya que lo regulan con montos independientes.

4.4. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA

4.4.1. INTRODUCCION

El sistema actual de fijación de salarios mínimos en España se remonta a 1964, año en que se introdujo legalmente el SMI, reemplazando un sistema previo de carácter fragmentario, donde los salarios mínimos se fijaban por provincias y por edades. Desde 1980, se trata de un salario mínimo nacional fijado anualmente por el gobierno, en consulta no vinculante con los sindicatos y las organizaciones empresariales. Desde 1990 se fija un SMI para trabajadores de 18 y más años y otro para menores de 18 años, aunque anteriormente el salario mínimo de los jóvenes se desdoblaba en uno para trabajadores de 17 años y otro hasta esa edad.

También existen algunas excepciones a la regla para trabajadores eventuales y empleados de hogar, para los que se fijan mínimos diarios y por hora. A partir de 1994, se introdujeron contratos de aprendizaje para trabajadores menores de 25 años, que pueden retribuirse por debajo del SMI.

4.4.2. CONCEPTO Y ALCANCES

El salario mínimo interprofesional (SMI), es de alcance nacional, y es aquel que velará para que se garantice a los trabajadores y sus familias un ingreso mínimo que les asegure un nivel adecuado de vida. La cuantía del SMI actúa como referencia indirecta obligada para mucha gente: en las prestaciones por desempleo, para los contratos de formación, para las cotizaciones al seguro social de los que trabajan por cuenta propia, para muchas contrataciones a tiempo parcial y también para las becas y las ayuda a las viviendas¹²⁴.

En España, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es el sueldo mínimo legal que un trabajador puede cobrar independientemente de la dedicación profesional de la persona. Se expresa en unidades monetarias por día, mes o año de trabajo. Se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado de España - BOE.

Para el establecimiento del salario mínimo de cada año se consideran de manera conjunta el índice de precios al consumo (IPC), la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica analizada de forma general.

Igualmente, se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél. Además, por principio en España el salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Por otro lado, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

¹²⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ob. cit., pág. 50

4.4.3. LEGISLACIÓN

4.4.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

“Artículo 35º

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

(...)”

La Constitución Política española de 1978, en su título I, llamado de los derechos y deberes fundamentales, capítulo segundo, calificado como derechos y libertades, de la sección 2º de los derechos y deberes de los ciudadanos; dispone en su artículo 35º, sobre la RMI.

4.4.3.2. CARTA SOCIAL EUROPEA

“Artículo 4º.

DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las partes contratantes se comprometen:

1. A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

2. A reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares.

3. A reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

4. A reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo.

5. A no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de

salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales”.

Mediante el artículo 4º de la Carta Social Europea, (texto fundamental del Consejo de Europa, firmado en Turín el 18 de octubre de 1961), ratificada por España, por Instrumento de fecha 29 de abril de 1961, garantiza el derecho a una remuneración equitativa.

4.4.3.3. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

“ARTICULO 26º DEL SALARIO

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva, o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los

trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

“Artículo 27º. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo;**
- b) La productividad media nacional alcanzada;**
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional;**
- d) La coyuntura económica general.**

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable”.

El Estatuto de los Trabajadores de España define legalmente al salario en el artículo 26º y en el artículo 27º, como salario mínimo interprofesional; e indica los mecanismos para fijar debidamente la remuneración.

4.4.4. TIPOS DE SALARIOS MÍNIMOS

Cabe destacar que hasta 1989 existían dos salarios mínimos interprofesional para los menores de 18 años; uno para menores de 17 años y otro para los de 17 años. A partir de 1990 solo existe un único salario para los menores de 18 años. Por otro lado en 1998, se equipará el salario mínimo de los menores de 18 años con los mayores de edad, integrándose así un sólo salario mínimo nacional fijado anualmente por el gobierno, en consulta con los sindicatos y las organizaciones empresariales.

4.4.5. MÉTODO DE CÁLCULO

El salario mínimo interprofesional se calcula teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumidor.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

- La coyuntura económica general.

El Gobierno tiene como un objetivo esencial la mejora de la protección social y de aquellos ciudadanos con menos ingresos, independientemente de la evolución de la economía, para que ganen poder adquisitivo.

4.4.6. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El valor que toma el Salario Mínimo Interprofesional, conocido también por su sigla SMI, se fija cada año por el Gobierno de España, mediante la publicación de un Real Decreto y la cuantía se fija en salario/día y salario/mes. A sí que, de manera general se ofrece los valores de los Salarios Mínimo Interprofesional desde el año 2002 hasta el 2012; así como se puede observar objetivamente en el anexo n.º 13.

4.4.7. REAL DECRETO QUE FIJA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA EL 2012

“REAL DECRETO 1888/2011, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2012¹²⁵.

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2012, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar.

Las cuantías para el año 2012 suponen el mantenimiento de las vigentes durante 2011, una vez tomados en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ello responde al difícil contexto económico actual que aconseja la adopción de políticas salariales durante el año 2012 que puedan contribuir al objetivo prioritario de recuperación económica y a la creación de empleo.

¹²⁵Boletín Oficial del Estado-BOE, Real Decreto 1888/2011, n.º 315, sec. I, págs. 146680 al 146682, España, sábado 31 de diciembre del 2011

Este real decreto ha sido consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de diciembre de 2011,

DISPONGO:

Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 21,38 euros/día o 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrateo.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Complementos salariales.

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. Compensación y absorción.

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 8.979,60 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

Artículo 4. Trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar.

1. Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 30,39 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo, dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los

supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

2. De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 5,02 euros por hora efectivamente trabajada.

3. En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquéllas.

Disposición final primera. Habitación para la aplicación y desarrollo.

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor y periodo de vigencia.

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos del 1 de enero de 2012.

Dado en Madrid, el 30 de diciembre de 2011.

JUAN CARLOS R.

La Ministra de Empleo y Seguridad Social,

MARÍA FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

Anualmente el Gobierno fija el salario mínimo interprofesional, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar; tal como se aprecia en el Real Decreto n.º 1888/2011.

Para este año 2012, se ha considerado como salario mínimo interprofesional el mismo monto del año pasado de 641,40 euros; por austeridad o medida económica para no ser afectado por la crisis mundial.

Las cuantías para el año 2012 suponen el mantenimiento de las vigentes durante 2011, ello responde al difícil contexto económico actual que aconseja la adopción de políticas salariales durante el año 2012, que puedan contribuir al objetivo prioritario de recuperación económica y a la creación de empleo.

Más aún, si la cuantía del Salario mínimo Interprofesional 2012, en España no es utilizado únicamente como sueldo mínimo para muchos miles de empleados y trabajadores, sino que además se utiliza para múltiples cálculos remunerativos e incluso para otros efectos no remuneracionales.

Por otra parte, las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.

CONCLUSIONES

- La economía debe estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de la economía. Ya que, es más valor un salario digno que las relaciones numéricas.
- El Gobierno Peruano debe regular la remuneración mínima en forma oportuna, porque así se reconoce la dignidad del trabajador.
- No puede desprotegerse al trabajador por razones monetarios o económicos, y en una economía social del mercado no solo debe apostarse a la competitividad y eficiencia productiva y olvidarse de la remuneración real.
- La remuneración es un reconocimiento a la faena, demuestra lo que piensa el empleador de su trabajador, incide en la actitud del asalariado asumiendo compromisos trascendentes en la empresa. De modo que, el salario es satisfactor en lo económico, psicológico y espiritual.
- La remuneración mínima es esencialmente relativo y variable, pues no es posible fijar una cantidad para periodos largos de tiempo. En el Perú se debe reajustar anualmente y no esperar dos o tres años; siendo ello contrario a los convenios internacionales, recomendaciones y a las solicitudes directa de la Organización Internacional de Trabajo.
- El actual Gobierno del Perú, está omitiendo la sugerencia de la Comisión de la OIT, realizada en el mes de setiembre de 2009, referente a la ratificación del Convenio n.º 131, sobre fijación de salarios mínimos, 1970; evitando así, que sea vinculante.
- El país de Argentina, Brasil, Chile y España; reajustan su salario mínimo con periodicidad regular de **un año**. En el Perú la periodicidad es variable e incierto para los trabajadores y sus familias; más aún, si la vigente remuneración no garantiza un nivel de vida digna.
- La actual remuneración mínima de S/.750.00 nuevos soles, está por debajo de la canasta básica familiar y según los cálculos de la Central de Trabajadores del Perú – CGTP, en el sector formal hay un promedio de 2 millones de trabajadores ganando la remuneración mínima; quienes a la

fecha sufren las consecuencias del modelo económico neoliberal disminuyendo sus posibilidades de progreso económico y familiar.

- La remuneración es uno de los pilares del “Trabajo Decente”. La composición de los salarios y su determinación son extremadamente variadas. El mundo del trabajo se está volviendo más complejo, y también existe una diversidad considerable dentro de los países y entre los mismos. Ergo, un salario que no esta conforme a los cambios de la productividad y aumento del costo de vida NO es “Trabajo Decente”.
- Cuando los gobiernos limitan los aumentos del salario mínimo a fin de limitar el desempleo o controlar mejor la inflación o, por otras razones, como la búsqueda de costos salariales competitivos, corren el riesgo de: i)perder finalmente un instrumento efectivo de política social, ii)las prestaciones de seguridad social se reduzcan o aumenten automáticamente con los ajustes del salario mínimo iii) al caer el valor del salario mínimo pueden enfrentar exigencias difíciles de cumplir.
- El mejor método para aumentar el salario mínimo es utilizar de forma efectiva sistemas de consulta de las partes sobre el salario mínimo en observancia del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) de la OIT, y vincular progresivamente los aumentos de las remuneraciones a los cambios en la productividad y, además, al aumento del costo de vida.
- Las remuneraciones mínimas deben regularse con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores, con o sin Consejo Nacional del Trabajo, antes de que se otorgue cualquier aumento, tal como lo exige el artículo 24° del texto constitucional, de no hacerlo, el Decreto Supremo que la fije incurriría en infracción a la Constitución.
- El salario mínimo no es meramente vital, sino que se fija tomando en cuenta, además de las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios.
- La institución del salario mínimo, tiende asegurar a cada trabajador un nivel mínimo de vida y éste tiene que ser igual para todas las industrias. Ciertamente, las industrias que obtienen mayores utilidades deben pagar

mejores salarios; pero ya no es el problema del salario mínimo, sino el del salario justo. Por eso, el Estado debe asegurar el salario mínimo; en cambio, la fijación del salario justo será obra del contrato colectivo, contrato individual de trabajo, de la huelga, de la sentencia colectiva, etcétera.

- Los países de América Latina desde el 2009, no dejaron de reajustar y actualizar sus salarios mínimos. Sin embargo, el Perú, es uno de los más atrasados en la región, quien no ha actualizado su salario mínimo junto con Panamá. La OIT llamó la atención sobre este problema al Gobierno Peruano.
- El salario mínimo cumple un rol fundamental para el mejoramiento de las condiciones económicas del trabajador. Así que, es esencial para incrementar la demanda y el consumo sobre la base de ingresos reales y no por efecto del otorgamiento de créditos de consumo insostenibles, ni por la liberación de CTS o la exoneración de cargas a las gratificaciones.
- El trabajo es fuente de toda la riqueza. Por ello, los empresarios deben pagar la remuneración mínima en base a la productividad y costo de vida; para estar acorde con el pensamiento “El mercado se ha creado no para los estómagos hambrientos sino para quienes tienen los bolsillos con suficiente dinero para poder comprar bienes y servicios”.
- La descentralización de la remuneración mínima refuerza el carácter democrático de un Estado y el principio de participación colaborativo consagrado en numerosas constituciones de la tradición jurídica hispanoamericana.
- En consecuencia, considerando que fueron probadas todas las hipótesis, “se debe descentralizar la fijación de la remuneración a las regiones políticas; donde el tripartito regional decida democráticamente la revalorización **anual** de la remuneración mínima”.

RECOMENDACIONES

- El salario mínimo no se utilice de base para el cálculo de ciertas prestaciones sociales (seguridad social). Ya que, esa doble función ejercida por el salario mínimo constituye el principal obstáculo para su aumento, debido a su repercusión directa sobre las finanzas públicas (presupuesto). Además, se independice y fije anualmente su monto conforme lo hace el país de Chile mediante Ley n.º 20.614 (art.1º, último párrafo).
- Fomentar la sindicalización de los trabajadores/ras en todas las empresas del sector privado por ejemplo en las Administradoras de Fondos de Pensiones, Bancos privados, etc. donde allí no existen sindicatos ni representante alguno que negocien anualmente el aumento de su remuneración mínima.
- En el documento que dispone el incremento de la remuneración mínima de los trabajadores peruanos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la autoridad debe indicar el día, mes y año como plazo de duración; tal como expresamente lo dispone el país de España en su Real Decreto 1888/2011 (disposición final segunda); de esa forma, se facilitará al trabajador la proyección de su presupuesto familiar o adquirir compromisos futuros.
- El Poder Legislativo Peruano, expida la “Ley de Descentralización de la Regulación de la Remuneración Mínima por Regiones Políticas”, para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; a fin que los Gobiernos Regionales fijen la remuneración mínima, previa aprobación de los Consejos Regionales del Trabajo y Promoción del Empleo, trabajadores y empresarios en debido dialogo social tripartito; conforme al anteproyecto de ley que se adjunta en el anexo 3.
- Promover en el marco de la negociación colectiva, cláusulas de productividad y cláusulas de ajuste salarial vinculado a la productividad y a las variaciones en el costo de vida.
- Tratar de no usar salarios mínimos como sustituto a la negociación colectiva.

- Considerar como criterio general en la fijación de los salarios mínimos, la familia tipo (05 personas). Es decir, la que está compuesta por: marido, mujer y tres hijos.
- El Congreso de la Republica del Perú, ratifique el Convenio n.º 131 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el salario mínimo.
- Los empresarios minimicen el precio de las materias primas, intereses bancarios, impuesto general a las ventas y no la tasa de la remuneración mínima.
- El neoliberalismo se caracterice honestamente por las preocupaciones sociales, admitiendo la redistribución del excedente social, a fin de concordar con el concepto de Trabajo Decente.
- El Instituto Nacional de Estadística del Perú, realice encuestas salariales a nivel nacional y no solo se limite a nivel de Lima Metropolitana, a fin que los resultados sean mas confiables y la muestra más representativa.
- Quien tenga espíritu de investigador en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, realice la investigación sobre los efectos colaterales del aumento de la remuneración mínima en el presupuesto público (pensión de jubilación 20530 y 19990, pensión de gracia, pensiones a los combatientes en la campaña de 1941, etc.) y si considera necesario adjunte un anteproyecto de ley para la independización y fijación anual del monto que se empleará para fines no remuneracionales.

BIBLIOGRAFÍAS

- Alemán Páez, Francisco. (1998, diciembre). Consecuencias de la flexibilidad y la desregulación en la configuración del mercado de trabajo y en la ordenación de las relaciones laborales. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Alonso García, Manuel. (1981). "Curso del Derecho del trabajo". (6° ed.). Madrid: Ariel.
- Alonso Olea, Manuel. (1998, junio.). La reforma laboral en España. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Arévalo Vela, Javier. (2002). Jurisprudencia laboral seleccionada. Lima: Cultural Cuzco.
- Arévalo Vela, Javier., et al. (2007, junio). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima: GRIJLEY.
- Bazán, Ernesto., et al. (1994). Salario mínimo en el Perú ¿Cuándo dejan de ser importante? Lima: Centro de investigaciones Universidad del Pacífico.
- Berg, Janine. (2009). Brasil el salario mínimo como respuesta a la crisis. Brasil: Organización Internacional del Trabajo.
- Bernaldes Ballesteros, Enrique. (1997). La Constitución de 1993. (3° ed.). Lima: ICS.
- Blancas Bustamante, Carlos. (1994). Los derechos laborales y la estabilidad del trabajo en la Constitución de 1993. (n.º 10). Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Boletín Informativo. (2008, febrero). (n.º 48). Lima: Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.
- Boletín temas de trabajo. (2010, 18 de enero). (n.º 29). Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Boletín de economía laboral. (2002, setiembre). (n.º 21). El salario mínimo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Boletín de economía laboral. (2002, octubre). (n.º 22). La remuneración en el Perú. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Bronstein, Arturo S. (1988, 11 de marzo). Jornada sobre nuevas concepciones y significaciones del trabajo en la empresa. Pamplona-España.
- Caballero Bustamante. (2007, 1º quincena de octubre). Lima: Revista de asesoría especializada.
- Cabanellas, Guillermo. (1968). Compendio de Derecho laboral. (t. I). Buenos Aires: Omeba.
- Cabanellas, Guillermo. (1989). Diccionario enciclopédico de Derecho usual. (21º ed.). (t. VII, p. 283). Argentina: Heliasta S.R.L.
- Caldera, Rafael. (1960, enero). Derecho del trabajo. (2º ed.). Argentina: Ateneo.
- Capón Filas, Rodolfo. (1997, febrero). Flexibilidad laboral. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Céspedes Reynaga, Nikita R. (2004). Efectos de la remuneración mínima vital sobre el mercado laboral. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2009). Reglamento de federaciones y sindicatos nacionales registrados en la GGTP. Lima: Departamento de Economía y Finanzas GGTP.
- Cornaglia, Ricardo J. (1997, diciembre). El principio de progresividad. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Darío Cristaldo, Jorge. (1998, junio). Relaciones laborales en el MERCOSUR, Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- De Diego, Julián Arturo. (1984). La remuneración del trabajador. Buenos Aires: Desalma.
- De la Cueva, Mario. (1964). Derecho del trabajo. (8º ed.). México: Porrúa S.A.

- Dolado, Juan J. et al. (1997). Salario Mínimo. España: Graficas Villas S. L.
- El peruano. (2005, 01 de noviembre). Remuneración mínima vital. Lima: Editora Perú.
- Enciclopedia jurídica OMEBA. (1987) (t. XXIV, p. 670). Argentina: Driskill S.A.
- Ferro Delgado, Víctor. (1986). Derecho individual del trabajo. Perú: Facultad de Derecho PUCP.
- Gomes-Gotischalk y Bermúdez. (1979). Curso de Derecho del trabajo. (7º ed.). (1 vol.). México: Cárdenas.
- Gómez Valdez, Francisco. (1996). Derecho del trabajo y relaciones individuales de trabajo. (1º ed.). Perú: San Marcos.
- Gómez Valdez, Francisco. (2004). La empresa y el empleador. (1º ed.). Perú: San Marcos.
- Gorz, Andre. (1997). Metamorfosis del trabajo. (1º reimpresión, colección de Politeia). Madrid. Sistema.
- Hernández Sampieri Roberto, et al. (2006). Metodología de la Investigación. (4º ed.). México. Mc Graw Hill.
- ILOLEX. Base de datos sobre las normas Internacionales del Trabajo. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2006, noviembre). Informe técnico situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. (n.º 12).
- Keynes J. M. (1976). Teoría general de la ocupación. El interés y el dinero. (9º ed.). Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Krotoschin, Ernesto. (1963). Tratado práctico del Derecho del trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- Marcenado, Frers Ricardo. (1995). El trabajo en la nueva constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A.
- Marinakis, Andrés. et al. (2006) ¿Para qué sirve el salario mínimo? Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Marinakis Andrés. (2009, junio). Fijación del salario mínimo en período de Crisis. Chile: Organización Internacional del Trabajo.

- Maristany, Jaime. (1972). Evaluación de tareas y administración de remuneraciones. (1º ed.). Argentina: Contabilidad moderna.
- MARX, Carlos. (1973). El Capital, Proceso de Producción del Capital, (t. I). Buenos Aires: Cartago.
- Meda, Dominique. (1998, febrero). El Trabajo un valor en peligro de extinción. (1º ed.). Barcelona: Gedisa.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España. Empleos. <http://www.tt.mtin.es/eu2010/es/empleo.html>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009, 31 de diciembre). Real Decreto 2030/2009. (n.º 315). España: BOE.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina. Salario mínimo vital móvil. <http://www.trabajo.gov.ar/>
- Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil. Salario mínimo http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2009/Lei/L11944.htm
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile. Legislación. http://www.mintrab.gob.cl/legislacion/documentos/Ley_20359.pdf
- Najarro Ponce, Oscar. (1987). El salario. Montevideo: Ediciones jurídicas Amalio Fernández.
- Narváez Florentín, Fernando. Salarios, incentivos económicos y Beneficios. <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml>.
- Neves Mújica Javier. Introducción al Derecho laboral. (2004, setiembre). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). Hablemos de trabajo decente. Guía de lectura básica para Organizaciones Sindicales. Lima: OIT.
- Oficina internacional del Trabajo. (2007, marzo). Los salarios en todo el mundo. Evolución y desafíos. 298º reunión, Ginebra: OIT.
- Organización Internacional de Trabajo. Banco de datos NATLEX de legislación nacional por países. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.byCountry?p_lang=es

- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Panorama laboral 2008. América latina y el Caribe. (1º ed.). Lima: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Panorama laboral 2009. América Latina y el Caribe. (1º ed.). Lima: OIT.
- Paredes Infanzón, Jelio. (2001). Aspectos básicos del contrato de trabajo en el Perú. (t. 87). Lima: Gaceta jurídica.
- Paredes Infanzón, Jelio. (2000). Jurisprudencia laboral Peruana. Lima: Juristas editores.
- Plá Rodríguez, Américo. (1998). Los principios del Derecho del trabajo. (3º ed.). Argentina: Depalma.
- Real Academia Española. (2010). Ortografía de la Lengua Española. (1º ed.). Madrid: Espasa
- Rendón Vásquez, Jorge. (2004, marzo). Derecho del trabajo colectivo. (6º ed.). Lima: Edial.
- Rendón Vásquez, Jorge. (2000). Derecho del trabajo individual. (5º ed.). Lima: Edial.
- Rendón Vásquez, Jorge. (2003, agosto). Documentos constitucionales de la historia universal. Lima: Edial.
- Rendón Vásquez, Jorge. (1996, agosto). El Derecho como norma y como relación social. (3º ed.). Lima: Edial.
- Rendón Vásquez, Jorge. (1963). Teoría, crítica y fundamentos de la evolución económica. (1º ed.). Lima: La 32.
- Rendón Vásquez, Jorge. (2007). Derecho del trabajo. Teoría general I. (2º ed.). Lima: Grijley.
- Rifkin, Jeremy. (1997). El fin del trabajo. (3º reimpresión). Argentina: Paidós.
- Rodríguez Mancini, Jorge. (1983). Tratado de Derecho del trabajo. Buenos Aires: Astrea.
- Romero Montes, Francisco J. (1997, marzo). En busca de la promoción del sindicalismo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Rubio Correa, Marcial. (1999). Estudio de la Constitución Política de 1993. Lima: PUCP.

- Rubio Fataccioli, Alberto. (1986). Economía política. (23º ed.) Lima: IGISA.
- Samamé Pacheco, Benjamín. (1989, abril). Antecedentes de la legislación peruana sobre salario mínimo. Lima: CIAT.
- Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2005, diciembre). Revisión de la remuneración mínima en Perú. Lima.
- Suplemento de Análisis Laboral. (2006, febrero). Precisiones sobre la composición y alcances de la remuneración mínima vital. (Vol. XXI, n.º 241). (director Luís Aparicio Valdez). Lima.
- Suplemento de Análisis Laboral, (2006, enero). Remuneración mínima vital último reajuste. (vol. XXI, n.º 240). (director Luís Aparicio Valdez). Lima.
- Tribunal Constitucional. Jurisprudencia.
<http://www.tc.gob.pe/search/search.pl>.
- Tribunal Constitucional. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf
- Urquiza Vega, Francisco. (1996). Jurisprudencia laboral. (t. I). Trujillo: Marsol.
- Wolfgangf, Daubler. (1997, octubre). Los trabajadores y la constitución. Revista de Trabajo y Seguridad Social. (director Rendón Vásquez Jorge). Lima: Edial.
- Zavaleta, Roger E. (2006, enero). Reajuste de la remuneración mínima vital. Análisis Laboral. (Vol. XXX, n.º 343). (director Luís Aparicio Valdez). Lima.

ANEXOS

- **ANEXO 1 - guía de entrevistas**

Fecha:

Hora:

Lugar (ciudad y sitio específico):

Entrevistador (a):

Entrevistado (a):

Introducción:

El propósito de la entrevista es obtener respuesta sobre el problema ¿Cuáles son los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú? Por consiguiente, se ha seleccionado como muestras a 10 federaciones sindicales de la CGTP y empleadores; los datos que se obtengan se utilizarán en la investigación, por estar relacionada con las hipótesis.

Características de la entrevista:

Se rige por el principio de confidencialidad y su duración aproximadamente 20 minutos.

Preguntas:

1. ¿Estima usted que la centralización de la regulación de la remuneración mínima, no permite su incremento?
2. ¿Cree usted que la no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas impide su aumento?
3. ¿Piensa usted que la oposición de los empresarios es una causa para no reajustar la remuneración mínima?

- **ANEXO 2 – Análisis de los datos de las entrevistas**

HIPOTESIS QUE IMPIDEN EL AUMENTO DE LA R.M.*	FEDERACION	%	EMPLEADOR	%
Centralización de la regulación de la R.M.	8	80	6	60
No fijación de la R.M. por regiones políticas	6	60	6	60
Oposición de los empresarios	6	60	8	80

Fuente: entrevista a federaciones sindicales y empleadores

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

*Remuneración mínima

En el anexo n.º 2, se aprecia el consolidado de las hipótesis de investigación, los cuales impiden el incremento de la remuneración mínima para los trabajadores del régimen laboral privado. De modo que, interpretando los datos en porcentajes resulta que 80% de las federaciones sindicales y 60% de empleadores, afirman en mayoría (más del cincuenta por ciento) que la centralización de la regulación de la remuneración mínima es la causa principal, máxime si las federaciones le conceden mayor porcentaje que los empleadores. **Ergo, la primera hipótesis resultó verdadera. (80F>60E).**

Asimismo en la segunda hipótesis; el 60% de federaciones y 60 % de empleadores por mayoría coinciden que la no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas impide el incremento oportuno de la remuneración para dicho régimen laboral del Perú; evidenciándose palmariamente que hay concordancia entre las dos partes entrevistadas sobre la referida hipótesis. **Por consiguiente, la segunda hipótesis resultó verdadera (60F=60E)**

En la tercera hipótesis, 60% de federaciones consideran que la oposición de los empresarios connota un factor que impide la acrecencia de la remuneración y 80% de empleadores revelan que los empresarios se oponen porque les desestabiliza económicamente. **Así que, la tercera hipótesis también resultó verdadera (60F<80E).**

En consecuencia, están probadas las hipótesis generales y específicas.

- **ANEXO 3 - Anteproyecto de Ley**

ANTEPROYECTO DE LEY QUE DESCENTRALIZA LA REGULACIÓN DE LA REMUNERACION MINIMA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según la Constitución, las remuneraciones mínimas deben regularse con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, tal como lo exige el artículo 24° del texto constitucional. Las organizaciones de empleadores, trabajadores, con o sin Consejo Nacional del Trabajo, más representativas, deben ser consultadas antes de que se otorgue cualquier aumento.

El salario mínimo no es meramente vital, sino que se fija tomando en cuenta, además de las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios. La institución del salario mínimo, tiende a asegurar a cada trabajador un nivel mínimo de vida y este tiene que ser igual para todas las industrias. Ciertamente las industrias que obtienen mayores utilidades deben pagar mejores salarios.

La no fijación de la remuneración mínima por regiones políticas y la centralización de la regulación de la remuneración mínima son los factores o causas principales que no permiten el incremento oportuno de la remuneración mínima en el Perú.

El Tribunal Constitucional Peruano expresamente “ha señalado que el proceso de descentralización es una antinomia del centralismo nacional. Señala que el centralismo es un problema histórico, que en la actualidad debe tomarse como una labor seria. Contamos con un modelo de descentralización a base de la regionalización, enmarcando al Estado en un sistema democrático, y tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, a través de la distribución de competencias, y las respectivas funciones, para satisfacer de mejor manera las necesidades de las localidades”. Asimismo, ha indicado que “La autonomía no es lo mismo que autarquía, como ya lo ha señalado este Colegiado en su jurisprudencia. Implica una capacidad de autogobierno, pero no debe contradecir los intereses nacionales, la eficacia de su autonomía debe modularse en ese sentido”; por el principio unitario del Estado.

La descentralización no sólo delega las competencias de los sectores correspondientes de los ministerios de Estado, a los Gobiernos Regionales; en este caso la regulación de la remuneración mínima por regiones políticas a través de los gobiernos regionales, previo agotamiento del procedimiento dispuesto en el art. 24º de dicha norma fundamental, sino se debe tener en cuenta que va a fortalecer la democracia y garantizar la gobernabilidad del país y por ende satisfacer de mejor manera las necesidades de los tripartitos a través del dialogo social regional insitu, entre las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores, donde se fijará los salarios mas justos de acuerdo a la canasta básica regional y la productividad de la empresa en concordancia con el trabajo decente.

En consecuencia, el Consejo Regional del Trabajo y Promoción de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, en forma autónoma, con sustento técnico y dialogo social tripartito decida en cada región política el aumento de la remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y posteriormente sea aprobado por el gobierno regional de cada región política.

Es viable el anteproyecto, por cuanto a la fecha cada Gobierno Regional tienen Consejos Regionales del Trabajo y Promoción del Empleo, que funcionan en las sedes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, de las 25 regiones tales como: Cajamarca, Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Huanuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali, y Callao.

BASE LEGAL

Constitución Política del Estado

Artículo 24º.- Derechos del trabajador

(...)

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 188º

La descentralización es una forma de organización democrática y constituye una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo

fundamental el desarrollo integral del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencia de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales y locales.

(...)

Ley Orgánica de Gobiernos Regionales n.º 27867

Artículo 10º

1. Competencias Exclusivas

Son competencias exclusivas, de acuerdo al artículo 35 de la Ley Orgánica de Bases de la Descentralización n.º 27783, las siguientes:

(...)

o) Otras que se le señale por ley expresa.

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, a través de la distribución de competencias, y las respectivas funciones, para satisfacer de mejor manera las expectativas de los trabajadores y empresarios enmarcando al Estado en un sistema democrático y unitario.

Artículo 2º.- Descentralizar la regulación de la remuneración mínima a los gobiernos regionales, función exclusiva que lo cumplirán en el marco de sus competencias.

Artículo 3º.- Los gobiernos regionales fijan la remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en su jurisdicción y previo dialogo social en el ámbito de sus respectivas circunscripciones territoriales, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El Consejo Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de cada gobierno regional se reunirán en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario de promulgada la presente ley, para tratar sobre la regulación de la nueva remuneración mínima de carácter regional.

SEGUNDA.- Derogase el artículo 7º, numeral 7.9, de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo n.º 29381 y toda norma legal que se oponga a la presente ley.

TERCERA.- Incorpórese el inciso S) al artículo 48º de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales n.º 27867, en los términos siguientes:

“Artículo 48º.- Funciones en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa

(...)

S) Fijar la remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los.....días del mes de..... del dos mil doce.

Dr.....

Presidente del Congreso de la República.

- **ANEXO 4 – Evolución del salario mínimo de Perú 1911-1962**

SALARIO MINIMO 1911-1962		
Norma legal	Fecha de publicación	Salario mínimo
Ley N° 1378	20-01-1911	No inferior al mínimo (Base de indemnización)
Decreto Supremo	04-07-1913	40 , 80, 1, 1.20 y 1.40 centavos (base de indemnización)
Ley N° 2285	16-10-1916	20 centavos jornal (indígena)
Ley N° 2851	23-11-1918	Salario que rija en cada región (mujeres y menores)
Decreto Supremo	20-07-1944	100 soles oro (empleados particulares)
Decreto Supremo	14-08-1947	S/.250.00 (empleados del comercio/industria)
Decreto Supremo	04-09-1948	S/.250.00 (empleados)

Fuente: Centro Interamericano de Administración del Trabajo

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

• **ANEXO 5 – Evolución del sueldo mínimo vital de Perú 1962-1983**

SUELDO MINIMO VITAL 1962 - 1983			
Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Sueldo mínimo vital (S/.)
D. Ley N° 14192	21-08-1962	22-08-62 al 22-07-65	750.00
R. S. N° 269-TR	23-07-65	23-07-65 al 24-09-67	1,200.00
R. S. N° 249-TR	25-09-67	25-09-67 al 29-03-69	1,500.00
R. S. N° 075-TR	30-03-70	30-03-70 al 21-05-72	1,980.00
R. S. N° 348-72-TR	22-05-72	22-05-72 al 01-04-74	2,400.00
R. S. N° 173-74-TR	02-04-74	02-04-74 al 25-06-75	3,000.00
R. S. N° 047-75 -TR	26-06-75	26-06-75 al 30-06-76	3,540.00
R. S. N° 015-76-TR	01-07-76	01-07-76 al 01-08-77	4,500.00
R. S. N° 041-77-TR	02-08-77	02-08-77 al 31-08-78	5,400.00
R. S. N° 066-78-TR	01-09-78	01-09-78 al 06-02-79	6,900.00
R. S. N° 004-79-TR	07-02-79	07-02-79 al 29-06-79	8,970.00
R. S. N° 042-79-TR	30-06-79	01-07-79 al 30-09-79	12,000.00
R. S. N° 061-79-TR	28-09-79	01-10-79 al 31-12-80	15,000.00
R. S. N° 082-79-TR	28-12-79	01-01-80 al 30-04-80	18,000.00
R. S. N° 038-80-TR	11-04-80	01-05-80 al 31-08-80	22,020.00
R. S. N° 071-80-TR	22-08-80	01-09-80 al 31-12-80	25,350.00
R. S. N° 001-81-TR	05-01-81	01-01-81 al 15-03-81	27,390.00
R. S. N° 006-81-TR	20-03-81	16-03-81 al 30-06-81	30,690.00
R. S. N° 016-81-TR	30-06-81	01-07-81 al 30-09-81	33,750.00
R. S. N° 028-81-TR	30-09-81	01-10-81 al 31-12-81	37,140.00
R. S. N° 036-81-TR	30-12-81	01-01-82 al 31-03-82	40,860.00
R. S. N° 017-82-TR	01-04-82	01-04-82 al 30-06-82	45,780.00
R. S. N° 023-82-TR	26-06-82	01-07-82 al 30-09-82	50,370.00
R. S. N° 030-82-TR	25-09-82	01-10-82 al 31-01-83	60,000.00

Fuente: Caballero Bustamante, Revista de Asesoría Especializada

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

- **ANEXO 6 – Evolución de la unidad de referencia de Perú 1983-1984**

UNIDAD DE REFERENCIA 1983 - 1984					
Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Sueldo mínimo vital	Bonific. especial C. de vida	Unidad de referencia (S/.)
R.S.002-83-TR	03-02-83	01-02-83 al 06-03-83	60,000.00	12,000.00	72,000.00
R.S.018-83-TR	09-03-83	07-03-83 al 31-05-83	60,000.00	36,000.00	96,000.00
R. S.036 y 037-83-TR	05-06-83	01-06-83 al 31-08-83	72,000.00	42,000.00	114,000.00
R. S.073-83-TR	04-09-83	01-09-83 al 31-10-83	72,000.00	53,100.00	125,100.00
D.S.026-83-TR	03-11-83	01-11-83 al 31-05-84	72,000.00	63,000.00	135,000.00

Fuente: Caballero Bustamante, Revista de Asesoría Especializada

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

- **ANEXO 7- Evolución de la remuneración mínima de Perú 1984-1985**

REMUNERACIÓN MINIMA 1984 - 1985							
Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Sueldo mínimo vital	Bonific. especial costo de vida	Unidad de referencia	Bonific. suplem.	Rem. mínima (S/.)
D.S.014-84-TR	02-06-84	01-06-84 al 31-06-84	72,000.00	63,000.00	135,000.00	40,500.00	175,500.00
D.S.018-84-TR	01-09-84	01-09-84 al 30-11-84	72,000.00	63,000.00	135,000.00	75,600.00	210.600.00
D.S.023-84-TR	01-12-84	01-12-84 al 28-02-85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	117,720.00	252,720.00
D.S.007-85-TR	02-03-85	01-03-85 al 31-05-85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	165,000.00	300.000.00
D.S.016-85-TR	01-06-85	01-06-85 al 31-07-85	72,000.00	63,000.00	135,000.00	225,000.00	360,000.00

Fuente: Caballero Bustamante, Revista de Asesoría Especializada

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

• **ANEXO 8 – Evolución del ingreso mínimo legal de Perú 1985-1990**

INGRESO MINIMO LEGAL 1985 - 1990					
Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Sueldo mínimo vital	Bonific. Suplem.	Ingreso mínimo legal (S/.) e (I.)
D.S.023 y 026-85-TR	01 y 07-08	01-08-85 al 31-01-86	135,000.00	405,000.00	540,000.00
D.S.011-86-TR	08-02-86	01-02-86 al 30-09-86	I/. 135.00	I/. 565.00	I/. 700.00
D.S.023-86-TR	16-10-86	01-10-86 al 31-03-87	135.00	765.00	900.00
D.S.004-87-TR	04-04-87	01-04-87 al 30-06-87	135.00	1,125.00	1,260.00
D.S.010-87-TR	09-07-87	01-07-87 al 31-10-87	135.00	1,575.00	1,710.00
D.S.014 y 015-87-TR	14-12-87	01-11-87 al 14-12-87	375.00	1,825.00	2,200.00
D.S.017-87-TR	29-02-88	15-12-87 al 28-02-88	726.00	1,474.00	2,200.00
D.S.005-88-TR	09-03-88	01-03-88 al 30-04-88	726.00	2,794.00	3,520.00
D.S.011-88-TR	30-04-88	01-05-88 al 30-06-88	1,760.00	1,760.00	3,520.00
D.S.020-88-TR	13-07-88	01-07-88 al 30-08-88	1,760.00	4,260.00	6,020.00
D.S.027-88-TR	07-09-88	01-09-88 al 31-10-88	1,760.00	13,290.00	15,050.00
D.S.044-88-TR	26-11-88	01-11-88 al 31-12-88	1,760.00	19,310.00	21,070.00
D.S.003 y 005-89-TR	11 y 13-89	01 y 02-01-89 al 31-01-89	6,000.00	22,000.00	28,000.00
D.S.007-89-TR	01-02-89	01-02-89 al 28-02-89	6,000.00	30,000.00	36,000.00
D.S.009-89-TR	03-03-89	01-03-89 al 31-03-89	6,000.00	43,000.00	49,000.00
D.S.011-89-TR	01-04-89	01-04-89 al 30-04-89	6,000.00	54,000.00	60,000.00
D.S.013-89-TR	01-05-89	01-05-89 al 31-05-89	6,000.00	78,000.00	84,000.00
D.S.016 y 017-89-TR	15-06-89	01-06-89 al 30-06-89	20,000.00	88,000.00	108,000.00
D.S.022-89-TR	18-07-89	01-07-89 al 31-07-89	20,000.00	120,000.00	140,000.00
D.S.025-89-TR	18-08-89	01-08-89 al 09-08-89	20,000.00	155,000.00	175,000.00
D.S.028-89-TR	22-08-89	10-08-89 al 31-08-89	50,000.00	125,000.00	175,000.00
D.S.034-89-TR	15-09-89	01-09-89 al 30-09-89	50,000.00	169,000.00	219,000.00
D.S.042-89-TR	18-10-89	01-10-89 al 31-10-89	50,000.00	210,000.00	260,000.00
D.S.047 y 051-89-TR	01 y 19-11-89	01-11-89 al 15-11-89	75,000.00	243,000.00	318,000.00
D.S.053-89-TR	19-11-89	16-11-89 al 30-11-89	100,000.00	218,000.00	318,000.00
D.S.057 y 058-89-TR	21-12-89	01-12-89 al 31-12-89	150,000.00	285,000.00	435,000.00
D.S.001-90-TR	09-01-90	01-01-90 al 31-01-90	150,000.00	420,000.00	570,000.00
D.S.006-90-TR	07-02-90	01-02-90 al 15-02-90	150,000.00	630,000.00	780,000.00
D.S.008-90-TR	09-02-90	16-02-90 al 28-02-90	250,000.00	530,000.00	780,000.00
D.S.012-90-TR	13-03-90	01-03-90 al 31-03-90	250,000.00	764,000.00	1,014,000.00
D.S.016 y 017-90-TR	04-04-90	01-04-90 al 31-04-90	400,000.00	1,000,000.00	1,400,000.00
D.S.024 y 025-90-TR	03-05-90	01-05-90 al 31-05-90	700,000.00	1,204,000.00	1,904,000.00
D.S.032-90-TR	06-06-90	01-06-90 al 30-06-90	700,000.00	1,850,000.00	2,550,000.00
D.S.040-90-TR	07-07-90	01-07-90 al 31-07-90	700,000.00	3,300,000.00	4,000,000.00

Fuente: Caballero Bustamante, Revista de Asesoría Especializada

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

• **ANEXO 9 – Evolución de la remuneración mínima de Perú 1990–2012**

REMUNERACIÓN MINIMA 1990 - 2012						
Norma legal	Fecha de publicación	Vigencia	Ingreso mínimo legal	Bonific. movilidad	Bonific. suplem. adicional	Rem. mínima vital (I/), (I/m) y (S/)
D.S.054-90-TR	20-08-90	01-08-90 al 31-08-90	8,000,000.00	4,000,000.00	4,000,000.00	16,000,000.00
D.S.062-90-TR	27-09-90	01-09-90 al 31-12-90	8,000,000.00	4,000,000.00	13,000,000.00	25,000,000.00
D.S.002-91-TR	17-01-91	01-01-91 al 08-02-92	I/m. 12.00	I/m.8.00	I/m. 18.00	I/m. 38.00
D.S.003-92-TR	18-02-92	09-02-92 al 31-03-94				S/.72.00
D.U.10-94	22-04-94	01-04-94 al 30-09-96				132.00
D.U.073-96	01-10-96	01-10-96 al 31-03-97				215.00
D.U.027-97	01-04-97	01-04-97 al 30-04-97				265.00
D.U.034-97	13-04-97	01-05-97 al 31-08-97				300.00
D.U.074-97	03-08-97	01-09-97 al 09-03-00				345.00
D.U.012-00	09-03-00	10-03-00 al 14-09-03				410.00
D.U.022-03	13-09-03	15-09-03 al 31-12-05				460.00
D.S.016-2005-TR	29-12-05	01-01-06 al 30-09-07				500.00
D.S. 022-2007-TR	29-09-07	01-10-07 al 31-12-07				530.00
		01-01-08 al 30-11-10				550.00
D.S. 011-2010-TR	11-11-10	01-12-10 al 31-01-11				580.00
		01-02-11 al 14-08-11				600.00
D.S. 011-2011-TR	14-08-11	15-08-11 al 31-05-12				675.00
D.S. 007-2012-TR	17-05-12	01-06-12 <i>hasta el próximo incremento</i>				750.00

Fuente: Caballero Bustamante, Revista de Asesoría Especializada

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

• **ANEXO 10 - Evolución del salario mínimo vital y móvil de Argentina**

EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL DE ARGENTINA			
Vigencia	Importe mensual/ \$ pesos	Importe por hora/ \$ pesos	Norma general
1° Febrero 2013	\$ 2875,00	\$ 14,38	Resolución 2/2012
1° Setiembre 2012	\$ 2670,00	\$ 13,35	
1° Agosto 2011	\$ 2300,00	\$ 11,50	Resolución 2/2011
1° Enero 2011	\$ 1840,00	\$ 9,20	Resolución 2/2010
1° Enero 2010	\$ 1500,00	\$ 7,50	Resolución 2/2009
1° Octubre 2009	\$ 1440,00	\$ 7,20	Resolución 2/2009
1° Agosto 2009	\$ 1400,00	\$ 7,00	Resolución 2/2009
1° Diciembre 2008	\$ 1240,00	\$ 6,20	Resolución 3/2008
1° Agosto 2008	\$ 1200,00	\$ 6,00	Resolución 3/2008
1° Diciembre 2007	\$ 980,00	\$ 4,90	Resolución 2/2007
1° Octubre 2007	\$ 960,00	\$ 4,80	Resolución 2/2007
1° Agosto 2007	\$ 900,00	\$ 4,50	Resolución 2/2007
1° Noviembre 2006	\$ 800,00	\$ 4,00	Resolución 2/2006
1° Setiembre 2006	\$ 780,00	\$ 3,90	Resolución 2/2006
1 Agosto 2006	\$ 760,00	\$ 3,80	Resolución 2/2006
1° Julio 2005	\$ 630,00	\$ 3,15	Resolución 2/2005
1° Junio 2005	\$ 570,00	\$ 2,851	Resolución 2/2005
1° Mayo 2005	\$ 510,00	\$ 2,55	Resolución 2/2005
1° Setiembre 2004	\$ 450,00	\$ 2,25	Resolución 2/2004
1° Enero 2004	\$ 350,00	\$ 1,75	Decreto 1349/2003
1° Diciembre 2003	\$ 300,00	\$ 1,50	Decreto 388/2003
1° Noviembre 2003	\$ 290,00	\$ 1,45	Decreto 388/2003
1° Octubre 2003	\$ 280,00	\$ 1,40	Decreto 388/2003
1° Setiembre 2003	\$ 270,00	\$ 1,35	Decreto 388/2003
1° Agosto 2006	\$ 260,00	\$ 1,30	Decreto 388/2003
1° Julio 2003	\$ 250,00	\$ 1,25	Decreto 388/2003
1° Agosto 1993	\$ 200,00	\$ 1,00	Resolución 2/1993

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

• **ANEXO 11 - Evolución del salario mínimo de Brasil**

EVOLUCION DEL SALARIO MÍNIMO DE BRASIL ¹²⁶			
Legislación	Publicado	Vigencia	Cantidad R\$ reales
Ley 8.880, 27/05/94	28.05.94	01.07.94	R\$ 64,79
Med. Prov. N° 598, 31/08/94	01.09.94	01.09.94	R\$ 70,00
Med. Prov. N° 637, 29/09/94	30.09.94	01.09.94	R\$ 70,00
Med. Prov. N° 679, 27/10/94	28.10.94	01.09.94	R\$ 70,00
Ley 9.032, 28/04/95	29.04.95	01.05.95	R\$ 100,00
Med.Prov. N° 1415, 29/04/96	29.04.96	01.05.96	R\$ 112,00
Med.Prov. N° 1572, 29/04/97	30.04.97	01.05.97	R\$ 120,00
Med.Prov. N°1656, 29/04/98	30.04.98	01.05.98	R\$ 130,00
Med.Prov. N° 1824, 30/04/99	01.05.99	01.05.99	R\$ 136,00
Med.Prov. N° 2.019, 23/03/2000	24.03.00	03.04.2000	R\$ 151,00
Med.Prov.Originária N° 2.142 ,29/03/2001	30.03.01	01.04.2001	R\$ 180,00
Med.Prov. N° 35, 27/03/2002	28.03.02	01.04.2002	R\$ 200,00
Med.Prov. N° 116, 02/04/2003	03.04.03	01.04.03	R\$ 240,00
Med.Prov. N° 182, 29/04/2004	30.04.04	01.05.04	R\$ 260,00
Med.Prov. N° 248, 20/04/2005	22.04.05	01.05.05	R\$ 300,00
Med.Prov. N° 288, 30/03/2006	31.03.06	01.04.06	R\$ 350,00
Med.Prov. N° 362, 29/03/2007	30.03.07	01.04.07	R\$ 380,00
Med.Prov. N° 421, 29/02/2008	29.02.08	01.03.08	R\$ 415,00
Med.Prov. N° 456, 30/01/2009	30.01.09	01.02.09	R\$ 465,00
Med.Prov. N° 474, 23/12/2009	24/12/2009	01.01.2010	R\$ 510,00
Med.Prov. N° 516, 30/12/2010	31/12/2010	01.01.2011	R\$ 540,00
Ley N° 12.382, 25/02/2011	28/02/2011	01.03.2011	R\$ 545,00
Decreto N° 7.655, 23/12/2011	26/12/2011	01/01/2012	R\$ 622,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

Nota: debido a no haber sido aprobado la Med. Prov. n.º 598 en el período determinado se volvieron a emitir las últimas dos medidas provisórias.

¹²⁶ Traducido del Portugués al español por Marino Jesús Valderrama Calderón

- **ANEXO 12 - Evolución del ingreso mínimo mensual de Chile**

EVOLUCION DEL INGRESO MINIMO MENSUAL DE CHILE			
Desde	Hasta	Montos / \$ pesos chilenos.	Dolares / US\$ de EE.UU*.
1990	1991	\$ 26.000	US\$ 163
1991	1992	\$ 33.000	US\$ 168
1992	1993	\$ 38.600	US\$ 171
1993	1994	\$ 46.000	US\$ 181
1994	1995	\$ 52.150	US\$ 182
1995	31.05.96	\$ 58.900	US\$ 191
1.06.96	31.05.97	\$ 65.500	US\$ 196
1.06.97	31.05.98	\$ 71.400	US\$ 203
1.06.98	31.05.99	\$ 80.500	US\$ 217
1.06.99	31.05.2000	\$ 90.500	US\$ 235
1.06.2000	31.05.2001	\$ 100.000	US\$ 250
1.06.2001	31.05.2002	\$ 105.500	US\$ 255
1.06.2002	30.06.2003	\$ 111.200	US\$ 264
1.07.2003	30.06.2004	\$ 115.648	US\$ 265
1.07.2004	30.06.2005	\$ 120.000	US\$ 271
1.07.2005	30.06.2006	\$ 127.500	US\$ 279
1.07.2006	30.06.2007	\$ 135.000	US\$ 285
1.07.2007	30.06.2008	\$ 144.000	US\$ 293
1.07.2008	30.06.2009	\$ 159.000	US\$ 295
1.07.2009	30.06.2010	\$ 165.000	US\$ 305
1.07.2010	30.06.2011	\$ 172.000	US\$ 320
1.07.2011	30.06.2012	\$ 182.000	US\$ 369
1.07.2012	30.06.2013	\$ 193.000	US\$ 382

* *Tipo de cambio del dólar: estimado*

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón

- **ANEXO 13 - Evolución del salario mínimo interprofesional de España**

EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL DE ESPAÑA				
Desde	Hasta	Normatividad	Cuantía Euros/día	Cuantía Euros/mes
01.01.2002	31.12.2002	Real Decreto 1466/2001	14,74 €	442,20 €
01.01.2003	31.12.2003	Real Decreto 1426/2002	15,04 €	451,20 €
01.01.2004	30.06.2004	Real Decreto 1793/2003	15,35 €	460,50 €
01.07.2004	31.12.2004	Real Decreto 3/2004	16,36 €	490,80 €
01.01.2005	31.12.2005	Real Decreto 2388/2004	17,10 €	513,00 €
01.01.2006	31.12.2006	Real Decreto 1613/2005	18,03 €	540,90 €
01.01.2007	31.12.2007	Real Decreto 1632/2006	19,02 €	570,60 €
01.01.2008	31.12.2008	Real Decreto 1763/2007	20,00 €	600,00 €
01.01.2009	31.12.2009	Real Decreto 2128/2008	20,80 €	624,00 €
01.01.2010	31.12.2010	Real Decreto 2030/2009	21,11 €	633,30 €
01.01.2011	31.12.2011	Real Decreto 1795/2010	21,38 €	641,40 €
01.01.2012	31.12.2012	Real Decreto 1888/2011	21,38 €	641,40 €

Fuente: Oficina Estadística Comunitari- Eurostat

Elaboración: Marino Jesús Valderrama Calderón